

”NIILLE EI OO ENÄÄ MITÄÄN TEHTÄVISSÄ” – VAI ONKO SITTEENKIN?

Ikääntyvien palomiesten työurat psykologisen sopimuksen näkökulmasta

NIKI HAAKE
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Yhteiskuntatieteiden pro-gradu –tutkielma
Joulukuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

HAAKE, NIKI: ”Niille ei oo enää mitään tehtävissä” – vai onko sittenkin? Ikääntyvien palomiesten työurat psykologisen sopimuksen näkökulmasta.

Pro gradu –tutkielma, 102 s., 14 liites.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Joulukuu 2014

Työn vaatiman fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen on havaittu haastavaksi ikääntyvien palomiesten keskuudessa, ja nykyisellään suuri osa palomiehistä jää työkyvyttömyyseläkkeelle ennen 65-vuoden eläkeikää. Jo 20 vuoden ajan palomiesten työurien loppupäähän on pyritty muodostamaan vaihtoehtoisia urapolkuja työurien jatkamiseksi, mutta käytännön kokemustietoa vaihtoehtoisista urapoluista on kertynyt niukasti. Tässä tutkielmassa tarkastelen palomiesten kokemuksia vaihtoehtoisista työurista ja niihin liittyvää problematiikkaa psykologisen sopimuksen näkökulmasta.

Tutkielman aineisto ja menetelmät koostuvat kahdesta erillisestä osasta. Ensimmäisen, kvantitatiivisen aineiston muodostaa pelastuslaitosten ensimmäinen valtakunnallinen työhyvinvointikysely ja sen työuria koskevat kysymykset (N=2125). Toisen aineiston muodostavat neljän ns. työuraprosessin läpikäyneen palomiehen haastattelut. Haastateltavien työnkuvaa on muutettu vaihtoehtoihin tehtäviin pelastuslaitoksilla.

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn vastaajista muut kuin operatiivista (hälytysluontoista) työtä tekevät erottuivat omaksi ryhmäkseen sillä heillä oli positiivisemmat urakokemukset ja he uskoivat vahvemmin terveenä eläkkeelle pääsyyn. Pelastustoiminnan toimialalla (N=907) hyväksi koetulla fyysisellä kunnolla, muulla kuin 24-tuntisella työajalla ja AMK –tutkinnolla oli positiivinen yhteys uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn. Merkittävin havainto työurien kehittämisen kannalta oli, että oman työn kehitysmahdollisuudet ja työnantajalta saatu tuki olivat positiivisesti yhteydessä uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn.

Haastattelujen perusteella työntekijöiltä puuttui kokonaiskäsitys työuriin liittyvistä prosesseista ja niiden kulusta ja ne koettiin hajanaisiksi. Työntekijöiden ohjaus ja tuki puuttuivat lähes kokonaan. Yksi suurimmista esteistä vaihtoehtoisten työurien löytymiselle oli haluttomuus muuttaa tehtävänsä kuvaa. Estäviä tekijöitä olivat tiiviit sosiaaliset suhteet, työaika ja palkka. Tästä huolimatta osa palomiehistä oli onnistuneesti omaksunut uuden työnkuvan ja työidentiteetin. Kaikkien haastateltavien puheessa oli merkkejä psykologisen sopimuksen murtumisesta, mutta vain osan kohdalla prosessi oli johtanut vanhan relationaalisen sopimuksen muuntumiseen uudeksi tasapainotetuksi psykologiseksi sopimukseksi. Jatkossa pelastuslaitoksilla tulisikin kiinnittää enemmän huomiota ikääntyvien palomiesten tukemiseen työuraprosessin aikana, niin, että se mahdollistaa entistä sujuvammin uuden työidentiteetin omaksumisen.

Asiasanat: ikääntyminen, vaihtoehtoinen työura, psykologinen sopimus, työhyvinvointi, pelastustoimi, palomies.

HAAKE, NIKI: "There's nothing to be done about them" - or is there? Careers of ageing firemen on the perspective of the psychological contract.

Master's Thesis, 102 pages, 14 appendix pages

Master's programme in Work, Welfare and Well-being

December 2014

Ageing firemen face challenges in taking care of their physical abilities and within the present job description majority of the firemen get disability pension before the 65-years' retirement age. As a solution there has been an aim to develop alternative career paths to the end of the career. The subject has been studied for almost two decades but practical examples are rare. The aim of this study is to view the experiences of the ageing firemen on the processes leading to the alternative career paths in the framework of the psychological contract.

The data and the methods of this study comprises of two parts: questionnaire on the well-being at work directed to all Finnish fire departments (N=2125) that has been analysed with statistical methods. The second part of the study consists content analysis of four biographical interviews taken part by firemen that have gone through the alternative career path processes within the fire departments.

Those respondents that were not involved in the operative work had more positive career experiences. They were more confident in their belief that they will retire without any health problems from their current job. In the rescue services branch (N=907) the physical state, other than the 24-hour working time and bachelor degree education had a positive connection to the belief in retiring healthy. The most important remark from the career development point of view is that the ability to develop current job and the support received from the employer were positively connected to the belief that person would retire healthy from his current job.

On the grounds of the interviews the employees (firemen) were missing the general view of the processes associated with the alternative career paths. In their experience the processes were too scattered and lacking the support needed. One of the major obstacles in finding alternative career paths was the unwillingness to change job description. Hindering factors were tight social relationships at the workplace, working time and salary. Despite the factors some of the interviewees had successfully adopted a new job description and work identity. In order to adopt the new identity they had broken their relational psychological contract and formed a new balanced psychological contract. In the future there should be more attention paid to the support of ageing firemen on their alternative career path processes in order to enable adopting new work identity more effortlessly.

Keywords: ageing, alternative career path, psychological contract, well-being at work, rescue service, fireman.

Sisältö

1 Johdanto.....	1
2 Pelastustoimi ja palomiehen työ Suomessa.....	5
2.1 Pelastusalan kehitys.....	5
2.2 Organisaatio, tehtävät ja henkilöstörakenne.....	8
2.3 Pelastajan työ nyt ja tulevaisuudessa.....	11
3 Pelastusalan aiempi tutkimuskirjallisuus ja tutkimuksessa käytettävät käsitteet.....	15
3.1 Palomiehen työtä käsittelevä tutkimus.....	16
3.3 Pelastustoimen urapolut mietinnöissä ja hankeraporteissa.....	19
4 Tutkimuskirjallisuus ja teoria.....	23
4.1 Ikääntyminen ja työssä jaksaminen.....	23
4.2 Työuran käsite ja tutkimus.....	26
4.3 Psykologinen sopimus.....	28
4.4 Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja työura.....	31
5 Metodologia, tutkimuskysymykset ja tieteenteoreettiset lähtökohdat.....	34
5.1 Aineisto- ja menetelmätriangulaatio.....	35
5.2 Tieteenteoreettiset lähtökohdat.....	36
5.3 Tutkimuskysymysten tarkastelu.....	37
5.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset.....	38
6 Pelastuslaitosten työhyvinvointikysely tilastollisessa tarkastelussa.....	41
6.1 Aineiston kuvaus.....	41
6.2 Kvantitatiiviset testit ja muuttujamuunnokset.....	45
6.3 Toimialan ja iän merkitys uraorientaatiossa.....	48
6.4 Usko terveeseen eläkkeelle pääsyyn pelastustoiminnasta.....	51
6.5 Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	58
7 Ikääntyvät pelastajat muutospaineessa: Haastatteluaineisto.....	61
7.1 Puolityöelämäkerrallinen teemahaastattelu.....	62
7.2 (Työ)elämänviiva.....	64
7.3 Haastatteluaineiston kuvaus.....	65
8 Haastattelujen laadullinen analyysi.....	69
8.1 Kun työkyky pottää – kokemuksia työuraprosessin kulusta.....	69
8.2 Palomiesten psykologisen sopimuksen perusta.....	75
8.3 Ovatko palomiesten psykologiset sopimukset murtuneet?.....	80
8.4 Palomiesten uudet psykologiset sopimukset.....	84
9 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	87
Lähteet.....	94
Liitteet.....	103

1 Johdanto

Muutos on luontainen osa työelämää, sillä moderni työ ei ole koskaan ollut staattista ja paikallaan pysyvää vaan pikemminkin dynaamista virtaa, jossa organisaatiot ja työmenetelmät etsivät jatkuvasti muotoaan. Nykyisessä työelämässä puhe muutoksesta näyttäisi kuitenkin olevan lisääntymässä. Epävarmuuden tunne kasvaa, eikä työn enää uskota jatkuvan katkeamattomana putkena eläkkeeseen. (Pietikäinen 2011, 8–10 ks. myös Forma ym. 2010; Alasoini 2012a.) Työn epävarmuus liitetään yleensä työn määräaikaaisuuteen tai irtisanomisen uhkaan. 2000-luvun työelämä on kuitenkin tuonut epävarmuuteen uusia ulottuvuuksia: Esimerkiksi eläkeuudistukset ovat lisänneet epävarmuutta työntekijöiden tulevaisuudesta niillä työpaikoilla, joissa työn fyysinen luonne tekee työn jatkumisen eläkeikään epävarmaksi (Leinonen ym. 2011, 31).

Uusimman työolotutkimussarjan julkaisun *työolojen muutokset 1977–2013* mukaan työkyvyttömyyden uhkan tunne on suomalaisessa työelämässä kasvussa (Lehto & Sutela 2014, 141). Jo nykyisellään tärkein yksittäinen syy suomalaisten siirtymiseen pois työelämästä ennen vanhuuseläkettä on siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle, jota sai vuonna 2009 noin kahdeksan prosenttia työikäisestä väestöstä. Erityisesti fyysisen työn tekijöiden keskuudessa ammatillisten eläkeikien poisto vuonna 1995 lisäsi työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumista. (Leinonen ym 2011 32–34; ks. myös Alasoini 2012a, 24–25.) Tilanne on erityisen huono pelastustoimessa, jossa jopa puolet pelastajista hakeutuu eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkettä¹ (Hätinen 2013, 232). Seurantatutkimuksessa on havaittu, että eniten työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ovat vauhdittaneet työn fyysinen kuormittavuus ja työn alhainen hallinta (Rahkonen ym. 2011, 25).

Väestön ikääntyminen ja huoltosuhteen heikkeneminen ylläpitävät paineita uusiin eläkekorotuksiin (ks. esim. Helsingin Sanomat 30.10.2014). Tuorein eläkeuudistus sovittiin työmarkkinajärjestöjen kesken 26.9.2014.² Sopimuksen perusteella vanhuuseläkkeen alaraja nostetaan vuodesta 2017 alkaen 65 vuoteen ja vuodesta 2025 alkaen eläkeikää tarkistetaan niin, että se sopeutetaan elinajanodotukseen. Uudistuksen tavoitteena on pidentää työuria loppupäästä vähintään 1,5 vuodella. (Eläketurvakeskus, päiväämätön.) Eläkeuudistus on jo tuoreeltaan herättänyt keskustelua

¹ Kaikista eläkkeelle siirtyneistä Suomessa vuonna 2012 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi hieman alle kolmannes (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2012,110)

² Työmarkkinajärjestöistä Akava ei ollut mukana sopimuksessa.

myös pelastusalan lehdissä (ks. esim. Pelastustieto 2014/8). Uusien korotuksien hyväksyminen on odotetusti vaikeaa niille palomiehille, jotka edelleen kokevat vanhan ammatillisen eläkeiän, 55 vuotta, ”oikeaksi eläkeiäksi”.

Pelastuslaitosten operatiivisen (l. hälytystehtäviin osallistuvan) henkilöstön työ ja etenkin savusukellus ovat fyysisiltä vaatimuksiltaan tavallista kovemmat (ks. Sisäasiainministeriö 2006) ja näissä tehtävissä 65 vuoden eläkeiän saavuttaminen näyttää epävarmalta. Ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen, kuten työkyvyttömyyseläke, aiheuttaa työnantajille ns. varhaiseläkkeellemeno-perusteisia eli varhe-maksuja. Eläkeikien nousu ja siitä seuraava varhe-maksujen kohoaminen pakottaa työnantajat etsimään ratkaisuja pelastajien työurien pidentämiseksi. (Hätinen 2013, 232–241.) Yksi jo pitkään esillä ollut keino palomiesten työurien pidentämiseksi on ollut vaihtoehtoisten urapolkujen kehittäminen. Näillä tarkoitetaan fyysisesti ja henkisesti vähemmän kuormittavia tehtäviä pelastuslaitoksilla (tai niiden ulkopuolella) (ks. esim. Sisäasiainministeriö 2009 ja 2010).

Monista työryhmistä ja loppuraporteista huolimatta (ks. esim. Sisäasiainministeriö 2006, 2009 ja 2010a), vain noin puolella pelastuslaitoksista on tällä hetkellä meneillään jonkinlainen suunnitelmallinen ohjelma vaihtoehtoisten työurien järjestämiseksi³ (Tarvainen & Haake 2014). Nykyisessä taloustilanteessa työurien pidentämiseksi asetetut tavoitteet ovatkin osoittautuneet pelastuslaitoksissa vaikeiksi saavuttaa. Haasteita aiheuttavat muun muassa organisaation ja koulutuksen rakenne, mutta yhdeksi keskeiseksi syyksi laihoihin tuloksiin on esitetty pelastuslaitosten sisäistä kulttuuria. Pelastuslaitoksissa vallitsevan kulttuurin on kritisoitu korostavan liiaksi hälytysluontoisia työtehtäviä, mikä johtaa ikääntyvien palomiesten syrjäytymiseen. Tätä tukee organisaation huono kyky hyödyntää kokemusta ja tietotaitoa. (Sisäasiainministeriö 2010a, 36–39; ks. myös. Mankkinen 2011, 104–105; Leppäkoski 2009; 76–77.)

Tutkielman nimeen lainattu lause ”niille ei oo enää mitään tehtävissä” viittaa käsityksiin ikääntyvien palomiesten tilanteesta. Lainaus on palomieheltä, joka on itse onnistuneen vaihtoehtoisen urapolun malliesimerkki, mutta suhtautuu silti pessimistisesti mahdollisuuksiin motivoida ikäisiään (yli 45-vuotiaita) palomiehiä uusille urille. Sama ”totuus” esitettiin myös useilla pelastuslaitoksilla, kun kiersin kevään 2014 aikana sisäministeriön edustajana raportoimassa työhyvinvointikyselyn tuloksia. Erityisesti ikääntyvien palomiesten kohdalla työkulttuurin epäiltiin

³ Tämä on kuitenkin edistystä verrattuna tilanteeseen vuonna 2009, jolloin kyselyn perusteella yhdessäkään pelastuslaitoksessa ei ollut meneillään suunnitelmallista uraohjelmaa (Sisäasiainministeriö 2009).

vaikeuttavan ylitsepääsemättömästi vaihtoehtoihin uraratkaisuihin pääsyä. Käsitystä tehtävän ylivoimaisuudesta tukevat aiemmat selvitykset ja tutkimukset, joissa palomiesten asenteita ja käsityksiä oikeasta palomiehen työstä on pidetty suurena esteenä vaihtoehtoisten työurien löytymiselle (Sisäasiainministeriö 2010a 36–37; Sisäasiainministeriö 2009, 23).

Aiemmassa tutkimuksessa tai hankeraporteissa ei kuitenkaan ole syvällisemmin paneuduttu seuraavaan ongelmaan: Mikä on palomiesten oletetun muutosvastarinnan perusta ja onko asenteissa mahdollisuutta muutokseen. Olen itse toiminut palomiehenä yli kymmenen vuotta ja omassa työssäni tekemäni havainnot ovat olleet pohjana tämän työn hypoteesille. Hypoteesin muodostamista ovat auttaneet Hämeenlinnan vakinaisen palokunnan historiaa kirjoittaessani tekemäni henkilöhaastattelut, joiden yhteydessä havaitsin ristiriitaisia kokemuksia palomiehen työn muutoksista 1990-luvulta eteenpäin (vrt. Mankkinen 2011). Haastatteluissa havaitsin, että ennen 1990-lukua töihin tulleiden palomiesten kokemukset 2000-luvun muutoksista poikkesivat nuorempien ikäluokkien kokemuksista. Tutustuttuani Tuomo Alasoinin artikkelin kautta psykologisen sopimuksen teoriaan (Alasoini 2012b), sain idean tämän tutkielman aiheesta. Tutkimushypoteesinani on, että ikääntyvien palomiesten kohdalla 2000-luvun työnkuvanmuutokset ovat aiheuttaneet vanhan psykologisen sopimuksen murtumisen.

Tutkimushypoteesin ympärille olen rakentanut tutkimuskysymykset, joiden avulla pyrin laajentamaan käsitystä palomiesten urapolkuihin liittyvistä ongelmista. Selvitän niitä keinoja, joilla ikääntyvien palomiesten työuria olisi mahdollisuus pidentää.⁴ Yhdessä tutkielmassa ei ole mahdollista ratkaista kaikkia pelastuslaitosten työurin liittyviä kysymyksiä, ja olenkin keskittynyt ikääntyvien palomiesten työuraprosessin kuvauksiin sekä uuden työnkuvan omaksumiseen liittyviin esteisiin ja mahdollisuuksiin. Muut työuriin pelastuslaitoksilla oleellisesti vaikuttavat seikat, kuten kuntatalouden reunaehdot, koulutuksen järjestäminen tai organisaation toiminta jäävät tämän työn ulkopuolelle (ks. Sisäasiainministeriö 2010a).

Palomiesten työuria ja pelastuslaitosten työurakäytäntöjä käsitellään tässä työssä kahden uuden aineiston näkökulmasta. Pelastuslaitosten Työhyvinvointikysely toteutettiin ensimmäisen kerran vuoden 2013 lopulla ja sen tilastollinen analysointi mahdollistaa aikaisempaa kokonaisvaltaisemman määrällisen tarkastelun myös työurakysymyksen kohdalla (N=2125). Toinen lähde ovat työuraprosessin läpikäyneiden palomiesten haastattelut (N=4). Työuratoimenpiteiden

⁴ Samaan aikaan olen toiminut pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän yhteistyöelimen työuria pohtivan alatyöryhmän jäsenenä. Yksi alatyöryhmän tavoitteista on kartoittaa näitä keinoja.

kohteeksi joutuneiden/päässeiden palomiesten kokemusten avulla pyrin saamaan entistä täsmällisempää kuvaa palomiesten työuriin liittyvästä problematiikasta. Olen analysoinut näitä kahta hyvin erityyppistä aineistoa sekä kvantitatiivisin menetelmin ristiintaulukoimalla, varianssianalyysillä ja logistisella regressioanalyysillä että kvalitatiivisella sisällönanalyysimenetelmällä. Molemmat aineistot ovat itsenäisiä kokonaisuuksia, joiden tulokset palvelevat samaa tarkoitusta, eli palomiesten työuriin liittyvien kokemusten havainnointia.

Tutkielman erityisen aiheen johdosta esittelen luvuissa kaksi ja kolme melko yksityiskohtaisesti pelastustoimen kenttää ja aiempaa pelastusalan tutkimusta. Luvussa 4 käsittelen yleisemmin tutkielman teoreettista viitekehystä, eli ikääntymisen, työurien ja psykologisen sopimuksen teorioita. Tutkimuskysymykset ja metodologian esittelen pääpiirteissään luvussa viisi, mutta tarkempi esittely menetelmistä on jätetty aineistojen käsittelylukuihin. Kahden erillisen aineiston esittely ja analyysien tulokset kuvataan omissa luvuissaan. Ensin luvussa 6 käsitellään makrotason kysymyksiä pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn avulla, minkä jälkeen luvuissa 7 ja 8 siirrytään yksityiskohtaisempaan tarkasteluun ikääntyvien vaihtoehtoisen työuraprosessin läpikäyneiden palomiesten haastattelujen kautta. Lopuksi olen koonnut tulokset yhteen ja pohtinut niiden käytettävyyttä ja merkitystä pelastustoimen työuraprosessia ja urapolkuja kehitettäessä.

Palotoimella, palo- ja pelastustoimella sekä pelastustoimella tarkoitetaan tässä tutkielmassa samaa asiaa eli Suomen laajuista pelastusalan toimintakenttää⁵. Nimikkeet eroavat toisistaan ajallisesti siten, että palotoimella tarkoitetaan aikaa ennen 1970-lukua, minkä jälkeen käytetään termiä palo- ja pelastustoimi aina 1990-luvun loppuun saakka. Pelastustoimesta puhuttaessa tarkoitetaan 2000-luvun jälkeistä aikaa, tai pelastustoimea yleisesti ilman aikarajausta. Kun käytetään termiä *pelastustoiminta*, tarkoitetaan täsmällisemmin yhtä pelastuslaitosten toimialaa (pl. esim. ensihoitopalvelut, riskienhallinta, tukipalvelut). Palomiehen ja pelastajan käsitteillä tarkoitetaan samaa asiaa, eli ammatikseen palomiehen työtä tekeviä henkilöitä koulutuksesta tai tutkinnosta riippumatta.

⁵ Tähän toimintakenttään kuuluvat pelastuslaitokset, sisäministeriö, Pelastusopisto ja alan järjestöt.

2 Pelastustoimi ja palomiehen työ Suomessa

Pelastuslaitosten työ ja arki ovat viime vuosina tulleet myös tavallisen kansalaisen nähtäville, kun erilaiset dokumentit ja ns. tosi-TV -sarjat ovat avanneet kurkistusluukun pelastuslaitosten sisäiseen elämään. Myös pelastuslaitokset ovat pyrkineet kehittymään kansalaisia palveleviksi ”turvallisuusalan tavarataloiksi” (Sisäasiainministeriö 2010:a, 76). Avoimuuteen pyrkivästä suuntauksesta huolimatta pelastuslaitosten tehtävät, organisaatio ja kulttuuri saattavat jäädä ulkopuoliselle hämärän peittoon. Pelastuslaitokset ovat edelleen aidattuja ja lukittuja linnakkeita, joissa työvuorot elävät omien traditioidensa mukaan (ks. esim. Mankkinen 2011; Ampuja 2011). Jotta pelastuslaitoksia sekä palomiesten työtä ja siihen kohdistuvia muospaineita voitaisiin systemaattisesti tarkastella, on ensin syytä kuvata tutkittavan kohteen erityispiirteitä (ks. esim. Räsänen ym. 2005, 11).

Palomiesten työuria koskevan problematiikan ymmärtäminen ja siihen liittyvän tiedon analysoiminen edellyttää kohtuullista käsitystä palomiehen työnkuvasta ja työn vaatimuksista. Työn fyysiset ja henkiset vaatimukset sekä työaika asettavat omat reunaehdot työssä jaksamiselle (ks. esim. Sisäasiainministeriö 2006). On myös hyvä tuntea pelastuslaitosten organisaatiota ja niiden tehtäviä sekä pelastusalan koulutusjärjestelmää. Ilman näiden rakenteiden tuntemusta on mahdotonta arvioida realistisesti urapolkuvaihtoehtojen toimivuutta. Kestävän ratkaisun löytämiseksi on tärkeää, että pelastuslaitosten tarpeet tulevat huomioiduiksi. Näiden osa-alueiden lisäksi palomiesten vaihtoehtoisten työurien tarkastelussa on syytä tunnistaa palomiehen työn kehityshistorian käännekohdat ja niistä seuraavat työn kulttuuriset erityispiirteet. Näihin teemoihin perehdytään tässä luvussa.

2.1 Pelastusalan kehitys

Suomen palotoimen organisaation ja kulttuurin historiallisen tarkastelun rajoituksena on relevantin tutkimuskirjallisuuden puute. Merkilläpantavaa on, että runsaasta paloalan historiaa käsittelevästä kirjallisuudesta huolimatta Suomesta puuttuu palotoimen organisaation rakenteen muodostumiseen ja kehitykseen perehtynyt tutkimus (Mankkinen 2011, 263). Nykyinen pelastustoimen organisaatio ei ole syntynyt tyhjästä, vaan sillä on oma syntyhistoriansa. Menneisyydessä tehtyihin valintoihin ja määritelmiin perustuu moni nykyisinkin pelastuslaitoksissa vaikuttava käytäntö tai traditio. Itse asiassa koko kunnallinen pelastustoimi järjestelmänä juontaa juurensa useamman sadan vuoden taakse. (Tolppi 2001, 97–100)

Kuntien vastuu palotoimesta ulottuu vanhojen puukaupunkien palonsuojeluun. Suomen kaupungeissa palontorjunta alkoi jo Ruotsin vallan aikana, jolloin palontorjunta kuului kaupungin porvariston vastuulle.⁶ (Brandsjö 1986, 35–36.) 1800-luvulla kaupunkien jatkuvasti kasvaessa tulipalojen riskit lisääntyivät ja kaupunkipalot olivat yleisiä (Suikkari 2007, 3). Palotoimi oli kaupungeissa järjestetty kirjavasti⁷, mutta suurimmassa osassa kaupungeja päävastuu sammutustyön järjestämisestä tulipalon sattuessa oli kaupungin yleisellä palokunnalla. Yleiseen palokuntaan kuului tavallisesti koko kaupungin täysi-ikäinen miesväestö, jolla oli sakon uhalla velvollisuus osallistua palokunnan harjoituksiin sekä sammutustoimintaan tulipalon sattuessa. (Tolppi 2001, 72–78.) Tulipalojen sammuttaminen oli siis 1900-luvulle saakka kaupungeissa kansalaisvelvollisuus, eikä nykyisen kaltaista palomiesammattikuntaa tunnettu.

Väestönkasvu, demokratisoituminen ja urbanisoituminen asettivat kuitenkin uusia vaatimuksia kuntien hallinnointiin ja yleisten asioiden järjestelyyn. Venäjällä vuonna 1855 tapahtuneen vallanvaihdon jälkeen palvelurakenteen muutokset näkyivät palotoimessa kaupunkien palokuntien ammatillistumisena. Ensin ammattipalokuntia perustettiin suurempiin kaupunkeihin, ja 1900-luvun alusta lähtien keskisuuriin ja pieniin kaupunkeihin. (Nuoreva 1980, 298–306.) Suomen ensimmäinen varsinainen palolaki astui voimaan vuoden 1934 alussa. Laki määritteli palotoimen ensisijaisesti paikallishallinnon tehtäväksi ja jätti valtion hoidettavaksi lähinnä kuntien palotoimen valvonnan. Lain 19. pykälässä määrättiin, että yli 8 000 asukkaan kaupungissa tuli olla vakinainen eli ammattipalokunta (Tolppi 2001, 79–83). Toinen merkittävä lain vaikutus palotoimeen oli koulutusjärjestelmän määrittäminen valtion velvollisuudeksi. Tämän seurauksena alan ensimmäinen virallinen koulu Palopäällystökoulu aloitti toimintansa 1935 (Savinen 1986, 11).

Vielä 1900-luvun alkupuolella vaatimukset palomiehen ammattiin olivat vaatimattomat ja työvoiman vaihtuvuus oli monilla palolaitoksilla vilkasta. (ks. esim. Tolppi 2001, 98; Nuoreva 1980; Härkäpää 1961.) Vasta Valtion palokoulun perustamisesta ja ensimmäisen 15 viikon mittaisen palomiesluokan käynnistymisestä vuonna 1970 lähti liikkeelle alan yhtenäisten pääsyvaatimusten kehittyminen. (Savinen 1986, 48.) Nykyisen kaltaiseksi puolentoista vuoden

⁶ Kaupunkien palonsuojelusta löytyy maininta jo 1200-luvun kaupunkilaista, mutta ensimmäiset tarkemmat ohjeet annettiin Maunu Eerikin pojan kaupunkilaissa 1350-luvulla.

⁷ Palotoimesta saattoi olla vastuussa kaupungin yleinen palokunta, vapaaehtoiset, puolivakinaiset tai tehdaspalokunnat sekä näiden sekamuodot.

mittaiseksi palomiehen koulutus muuttui vuonna 1995, kun valtion Pelastusopisto aloitti toimintansa.⁸ (Tolppi 2001, 117.)

Palomiehet eivät vielä 1940-luvun alussa kuuluneet työaikalain piiriin, vaan viikkotyöaika saattoi nousta jopa yli 100 tuntiin (ks. esim. Kaarninen 1998, 98; Haake 2011). Työehdoissa tapahtui sodanjälkeisinä vuosina nopeaa kehitystä, joka huipentui 1980-luvulla 40–42 -tunnin työviikkoon ja 55 vuoden eläkeikään. (Myllyniemi 2010, 8; ks. myös Kaarninen 1989.) Työtuntien vähentyessä tehtäväkuva samaan aikaan laajeni. Ensimmäisten palokuntien perustamisesta saakka palokuntien päätehtävä oli ollut tulipalojen sammuttaminen, mutta vuoden 1975 palo- ja pelastustoimilaissa (559/1975) palotoimen tehtäväkenttään kirjattiin kuuluviksi räjähdysonnettomuudet, öljyvahingot, sortumat, liikenneonnettomuudet, kaasu- ja nestevuodot sekä luonnononnettomuudet (Palo- ja pelastustoimilaki 559/1975). Näiden perinteiseen sammutustyöhön kuulumattomien tehtävien määrä lähti nopeaan kasvuun ja pelastustoimen hälytysluontoiset tehtävät ovatkin noin nelinkertaistuneet vuosien 1976–2008 välillä (Tolppi 2001, 85–87; Mankkinen 2011, 28; Haake 2012, 137).

Näistä muutoksista huolimatta pelastusalan kehitystä voidaan pitää maltillisena tai jopa hitaana verrattuna ympäröivässä yhteiskunnassa tapahtuneeseen muutokseen. Palotoimen kehittymisellä kunnalliseksi järjestelmäksi on ollut tähän oletettavasti vaikutusta. Yksittäisten kaupunkien palolaitokset olivat pieniä toimijoita, jotka keskittyivät lähinnä perustehtäviensä hoitoon. (Tolppi 2001, 96–99) Lisäksi koulutusjärjestelmän puutteista johtuen eteneminen uralla tapahtui alan sisäisesti, eikä alan ulkopuolisia otettu päällystötehtäviin. (Tolppi 2001, 112–119). Ulkopuolisten vaikutteiden puuttuminen ja koulutusjärjestelmän matala taso edesauttoivat konservatiivisen työympäristön ja hierarkkisen organisaation kehittymistä. Palokuntia onkin luonnehdittu aiemmassa tutkimuksessa normatiivisiksi ja sisäänpäin lämpeneviksi yhteisöiksi, joissa totutut toimintamallit ovat syvään juurtuneita. (ks. esim. Jaakkola 2008; Tolppi 2001; Baigent 2005, 137.)

1990-luvun lopulla Suomen kaupunkien hivenen urautunut kunnallinen palo- ja pelastustoimi herätettiin ruususenunestaan, kun kuntien säästömahdollisuuksia tutkineet tahot esittelivät suunnitelmiaan palotoimen organisaatioiden tehostamiseksi. 1990-luvun lopun ja 2000-luvun aikana käytiin vilkas keskustelu palotoimen valtiollistamisesta. Selvitysten ja mietintöjen jälkeen lopputuloksena oli päätös siirtyä alueellisiin pelastuslaitoksiin vuoteen 2004 mennessä. Tässä

⁸ Helsinki kouluttaa omat palomiehensä Helsingin kaupungin Palokoulussa kahden vuoden tutkinnolla.

uudistuksessa Suomi jaettiin 22 pelastuslaitokseen, joissa kunnat hoitivat pelastustoimen palvelut yhteistyössä ja valtiolle jäi ohjaava rooli. (Laki pelastustoimen alueellistamisesta 1214/2001.)

Pelastuslaitosuudistuksen jälkeen pelastuslaitosten sisällä organisaatorakenteita on uudistettu voimakkaasti. Uudistusten tarkoituksena on ollut purkaa vanhoja kunnallisen pelastustoimen rakenteissa piileviä tehokkaan alueellisen pelastustoimen esteitä. Samalla valtiovallan taholta on jatkettu keskustelua pelastuslaitosten määrän edelleen supistamiseksi. (Eduskunnan hallintovaliokunnan mietintö 41/2010; Kallio & Tolppi 2012, 84–85 ja 123–125.)

Oma lukunsa palotoimen kehityksessä ovat sairaankuljetuksen rooli ja tehtävät. Sairaiden kuljetus littyi palokuntien tehtäviin kaupungeissa 1900-luvun alusta lähtien (Ampuja 2011, 44–46). Nimensä mukaisesti toiminta oli sairaiden kuljettamista, sillä lääketieteessä vallitsevien mielipiteiden mukaan potilasta ei kannattanut hoitaa sairaalan ulkopuolella (Nyström 2005, 77). Sairaankuljetuksen laadullinen kehittäminen lähti liikkeelle vasta 1970-luvulla Helsingistä, samaan aikaan kun sairaankuljetusten määrä lähti nopeaan kasvuun (Nyström 2005, 92–102; Kaarninen 1998, 154). Nykyisellään sairaankuljetus eli ensihoitopalvelut tuotetaan suurimmassa osassa pelastuslaitoksia (Hätinen 2013, 219).⁹ Ensihoidon viimeaikaisesta kehityksestä huolimatta on ensihoidon arvostus palomiesten keskuudessa kehityshistorian¹⁰ ja työn kuormittavuuden vuoksi pysynyt verrattain matalana aina nykypäivään saakka (Ampuja 2011, 90–92; Mankkinen 2011).

Pitkän tasaisen kehityshistorian jälkeen pelastustoimea on muun yhteiskunnan tavoin kohdannut käänne. 2000-luvulla suomalaiselle pelastustoimelle on ominaista muutos ja käsitys muutoksen jatkuvuudesta. Tämä muutoksen ilmapiiri luo omat haasteensa pelastuslaitoksissa työskenteleville yksilöille, työyhteisöjen hyvinvoinnille ja organisaatioiden tehokkaan toiminnan varmistamiselle (ks. esim. Mauno & Kinnunen 2005, 174–175).

2.2 Organisaatio, tehtävät ja henkilöstörakenne

Suomessa pelastustoimien järjestämis- ja valvontavastuu on rakenteeltaan kolmiportainen. Vuoden 2011 pelastuslain mukaan Sisäasiainministeriö¹¹ johtaa, ohjaa ja valvoo pelastustointia ja sen palvelujen saatavuutta ja tasoa. Aluehallintovirastot (AVI) puolestaan toteuttavat valvontatehtävää

⁹ Esko Hätisen (2013) mukaan kolmella pelastuslaitoksella ei tuotettu ensihoitopalveluita vuonna 2010, mutta joidenkin pelastuslaitosten osalta tilanne lieenee muuttunut.

¹⁰ Sairaankuljetusta ja ensihoitoa on pidetty ja osin pidetään edelleen palomiehen työhön kuulumattomana osa-alueena (ks. esim. Mankkinen 2011).

¹¹ Vuodesta 2013 alkaen Sisäministeriö.

seuraamalla pelastustoimen palvelujen saatavuutta ja tasoa omilla toimialueillaan. Kunnat ovat kuitenkin yhteistoiminnassa vastuussa alueensa pelastustoimesta, sen palvelujen toteuttamisesta ja resursoinnista. Käytännössä pelastustoimen palvelut, kuten pelastustoiminnan, valistuksen ja neuvonnan tai valvontatehtävät tuottavat alueiden pelastuslaitokset. (Pelastuslaki 379/2011, luku 4.)

Pelastuslain mukaan pelastuslaitosten tulee huolehtia pelastustoimelle kuuluvasta ohjauksesta, valistuksesta ja neuvonnasta; pelastustoimen valvontatehtävistä; väestön varoittamisesta vaara- ja onnettomuustilanteessa sekä pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä. Pelastuslaitos myös huolehtii muista laissa alueen pelastustoimelle säädetyistä tehtävistä kuten öljyntorjunnasta. Lakisääteisten tehtävien lisäksi pelastuslaitos voi suorittaa ensihoitopalveluun kuuluvia tehtäviä tai tukea pelastustoimen alueeseen kuuluvan kunnan valmiussuunnittelua. (Pelastuslaki 379/2011, luku 4.)

Pelastustoimen hälytystehtävien määrä on kasvanut aina vuoteen 2011 saakka, minkä jälkeen se näyttää tasaantuneen hieman yli 100 000¹² tehtävän paikkeille. (Mankkinen 2011, 28; Pelastustiedon taskutilasto 2009–2013). Noin 70 prosenttia hälytystehtävistä muodostuu ryhmästä muut tehtävät, joihin kuuluvat esimerkiksi ensivaste, automaattiset paloilmalaitteet ja tarkistus- ja varmennustehtävät (Pelastustoimen taskutieto 2009–2013). Vuonna 2010 tulipalojen osuus pelastuslaitosten hälytystehtävistä oli enää 15 prosenttia, kun se 1970-luvun alussa oli vielä kaksi kolmasosaa (Salli 2013, 60).

Paikallisesti pelastustoimen tehtäviä hoitavat 22 pelastuslaitosta¹³, joiden palvelun tason tulee vastata paikallisia tarpeita ja onnettomuusuhkia. Käytännössä tämä tarkoittaa, että alueen pelastustoimen on määräajoin tehtävä alueellaan niin sanottu palvelutasopäätös, jossa on määritelty alueen uhat ja niihin varautuminen. (Pelastuslaki 379/2011, luku 4.) Palvelutasolla on oleellinen merkitys siinä, kuinka suuret ovat pelastuslaitoksen henkilöstöresurssit, ja samalla sillä on välillinen vaikutus myös henkilöstön työuriin. Koska pelastuslaitokset poikkeavat toisistaan asukasmääriltään, pinta-aloiltaan ja riskikohteiltaan, on pelastuslaitokset jaettu vertailun helpottamiseksi asukastiheyden mukaan neljään verrokkiryhmään: 1. suuri asukasluku ja väestö kasvussa, 2. asukastiheys n. 30 as./km², 3. asukastiheys 10–20/km², ja 4. asukastiheys alle 10 as./km² ja vähenee¹⁴. Tutkielman kvantitatiivisessa osuudessa olen hyödyntänyt olemassa olevaa verrokkiryhmäjakoja.

¹² Luku ei käsitä pelastuslaitosten tuottamia ensihoidon tehtäviä.

¹³ Ahvenanmaalla on pelastustoimessa oma maakunnallinen lainsäädäntönsä.

¹⁴ Pelastuslaitokset jakautuvat verrokkiryhmiin seuraavasti: 1) Helsinki, Keski-Uusimaa, Länsi-Uusimaa, Varsinais-Suomi, Tampere; 2) Kymenlaakso, Itä-Uusimaa, Päijät-Häme, Kanta-Häme, Satakunta; 3) Pohjanmaa, Etelä-Karjala,

Pelastuslaitoksien henkilöstö jakaantuu karkeasti kahteen ryhmään: Vapaaehtoiisiin ja ammattilaisiin eli vakinaisiin. Keskimäärin pelastuslaitoksilla on vakinaista henkilöstöä noin 1 henkilö tuhatta asukasta kohden. (Mankkinen & Vänskä 2013, 24–29.) Vuoden 2012 tilastotietojen mukaan pelastuslaitoksissa työskenteleviä oli 5811 henkeä, joista määräaikaista tai tilapäisiä oli 726. Sopimuspalokuntalaisia pelastuslaitosten henkilöstölistoilla oli puolestaan kaikkiaan 13 367. (Pelastustoimen taskutieto 2009–2013.) Tässä työssä tarkastelun on otettu vain vakinainen henkilöstö, koska vapaaehtoisten ja puolivakinaisten osalta päätyö on yleensä pelastuslaitosten ulkopuolella, eikä heidän kohdallaan (palomiehen)työn jatkuvuutta ole mielekästä tarkastella uranäkökulmasta.

Pelastuslaitosten vakinainen henkilöstö voidaan jakaa toimialan mukaan edelleen pienempiin ryhmiin. Käytän jakoa *pelastustoiminta*¹⁵, *ensihoitopalvelut* ja *muut*. Ryhmä muut sisältää hallinto- ja tukipalveluiden sekä turvallisuuspalveluiden henkilöstön. Nimikkeen mukaan jaettuna pelastustoiminta kattaa vajaan kolme neljännestä (72 %) pelastusalan tehtäviin käytettävistä resursseista, kun ryhmät ensihoitopalvelut ja muut jakavat jäljellejäävän neljänneksen resurssit lähes tasan 14 prosentin osuuksillaan. Nimikkeen mukainen jako ei kuitenkaan ole tarkka, vaan työtä tehdään myös yli toimialuerajojen. Esimerkiksi pelastustoimintaan merkitty palomies saattaa tehdä töitä sekä ensihoitopalveluissa (ambulanssi) että turvallisuuspalveluissa (valistus ja neuvonta). Kun otetaan huomioon nämä päällekkäisyydet, ensihoitopalvelujen osuus pelastuslaitoksissa tehtävästä työstä kasvaakin yli viidennekseen. (Hätinen 2013, 220–226.)

Pelastuslaitosten henkilökunta on perinteisesti hyvin miesvaltaista. Naisten määrä pelastusosalalla on lähtenyt kuitenkin kasvuun 2000-luvulla ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2010 jo 6,5 prosenttia (Hätinen 2013, 218). Kasvu näyttäisi perustuvan pääasiassa pelastuslaitosten uusiin tehtäviin ja ensihoitoon, kun taas palomiehen tehtävissä naisten määrä on pysynyt pienenä. Ikäjakaumaltaan ensihoitopalvelut on pelastuslaitosten selvästi nuorin toimiala, jossa 66 prosenttia henkilöstöstä on alle 40-vuotiaita. Vanhinta henkilöstö on ryhmässä muut, ja pelastustoiminta edustaa keskitasoa, mutta sielläkin lähes puolet henkilöstöstä on täyttänyt 45 vuotta. (Hätinen 2013, 220–221.)

Keski-Pohjanmaa, Keski-Suomi, Etelä-Pohjanmaa, Pohjois-Savo, Oulu-Koillismaa; 4) Jokilaaksot, Pohjois-Karjala, Etelä-Savo, Kainuu, Lappi (Mankkinen & Vänskä 2013, 26).

¹⁵ Huom. Pelastustoimintaa laajempi käsite on pelastustoimi, joka kattaa mm. sisäministeriön, aluehallintovirastojen pelastuslaitosten, vapaaehtoisten ja pelastusalanjärjestöjen toiminnan onnettomuuksien ehkäisyksi ja niiden torjumiseksi. (pelastustoimi.fi)

Vuoden 2013 lopulla hallituksen rakennepoliittisen ohjelman osana tehtiin esitys pelastustoimen aluejakouudistuksesta¹⁶, minkä tarkoituksena oli vähentää pelastuslaitosten määrää puoleen (Sisäministeriö 2013). Sisäministeriö kuitenkin tarkensi esitystään uudistusta koskeneen lausuntokierroksen ja tarkentuneiden laskelmien perusteella ja hallitus päätti toteuttaa rakenneuudistuksen vanhan 22 pelastuslaitoksen aluejaon turvin. Rakenneuudistuksen tavoitteena on saavuttaa vuoteen 2017 mennessä vähintään 7,5 miljoonan euron vuosittainen säästö. (Sisäministeriö 2014a.) Vaikka uudistus on suunniteltu toteutettavaksi ilman palvelutason heikentämistä, sillä tulee olemaan vaikutusta myös pelastuslaitosten henkilöstöpolitiikkaan ja työurien kehitykseen.

Suomalainen tapa tuottaa pelastusalan palveluja ei ole ainoa ja oikea, vaan pelkästään Euroopasta löytyy lukuisia vaihtoehtoisia malleja. Esimerkiksi Tanskassa pelastuspalvelut tuottaa pääasiassa yksityinen taho, kun taas Skotlannissa valtio. Saksassa on kaupungeilla ja kunnilla noin sata ammattipalokuntaa, mutta muuten pelastustoimesta vastaa 1,3 miljoonaa vapaaehtoista palomiestä. (Sisäministeriö 2014:b, 80.) Myös muissa Euroopan maissa eläkeikä ja palomiesten työssä jaksaminen ovat puhututtaneet, mutta systemaattisia toimenpidemalleja ei juuri ole käytössä. Pisimmällä ollaan Ruotsissa, jossa laaja-alainen palomiehen ammattikuva mahdollistaa vajaatyökykyisten sijoittamisen esimerkiksi kuntalaisten paloturvallisuuden edistämiseen. (Pelastuslaitosten työurat Loppuraportti 2014; Sisäasiainministeriö 2009, 25.)

2.3 Pelastajan työ nyt ja tulevaisuudessa

Savusukeltavan palomiehen toimintakykyä alettiin systemaattisesti mitata vasta 2000-luvun vaihteessa (Sisäasiainministeriö 2002; Pelastustoimilaki 1999/561). Nykyisin palomiehen tai paloiesimiehen työtä tekevien on selviydyttävä vuosittaisesta toimintakykytestistä, jolla mitataan savusukelluskelpoisuutta. Pelastussukellusohjeen (Sisäasiainministeriö 2007) mukaan:

Pelastussukellus edellyttää riittävää hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä (yleiskestävyyttä). Pelastussukeltajan maksimaalisen hapenkulutuksen on vastattava kuntoluokkaa "hyvä", jotta se takaa riittävän reservin ylikuormittumisen ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi.

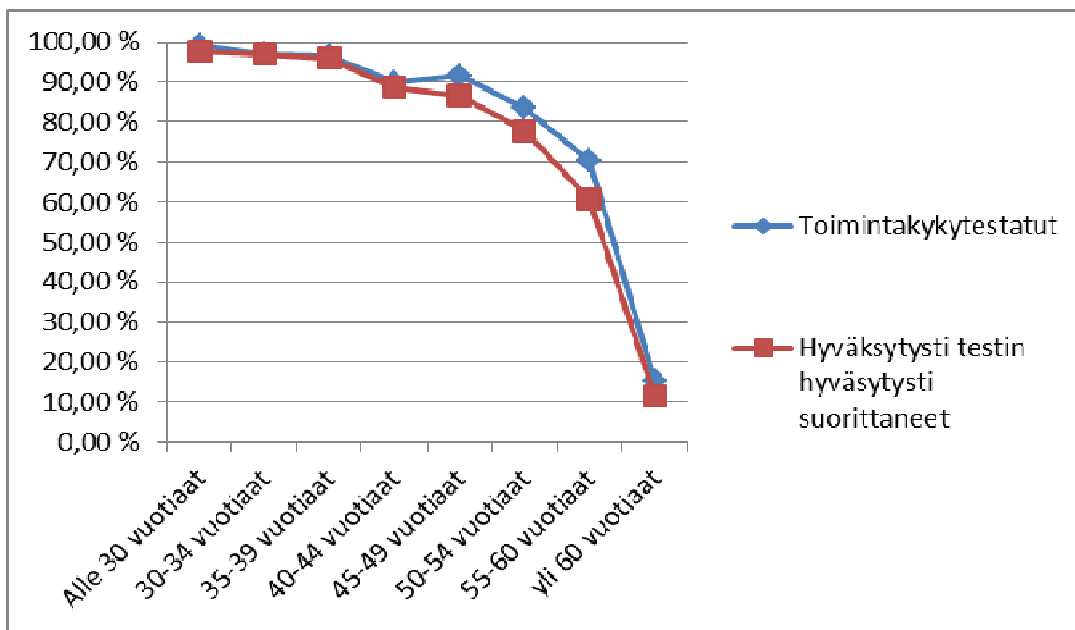
¹⁶ Julkisten alojen reformit ovat Euroopassa arkipäivää ja vastaavia kehityssuuntia on näkyvissä myös muiden eurooppalaisten maiden palotoimissa. Esimerkiksi Ruotsissa on parhaillaan käynnissä 2007 alkanut suuri julkisten alojen reformi joka, koskettaa myös pelastustoimea. Samoin Skotlannissa toteutettiin 2013 merkittävä organisaatiouudistus, jossa aiemmista kahdeksasta pelastustoimen alueesta siirryttiin yhteen kansallisesti ohjattuun pelastuslaitokseen. (Sisäministeriö 2014:a, 77–81.)

Riittävän hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn lisäksi pelastussukellukseen osallistuvilta vaaditaan riittävää lihasvoimaa ja -kestävyyttä. Pelastussukeltajan olisi yllettävä lihasvoiman ja -kestävyyden toistosuorituksiin perustuvissa testeissä vähintään luokkaan "hyvä".

Pelastustoimen operatiivisen toiminnan kannalta oleellista on, että palvelutasopäätöksessä edellytetty valmiustaso säilyy, eli jokaiseen työvuoroon löytyy riittävän monta savusukelluskelpoista palomiestä. Tiukimmillaan työvuorovahvuus on palvelutasossa määritelty sellaiseksi, että jos yksikin palomies menettää savusukelluskykynsä, laskee myös alueen savusukellusvalmius. Tällöin palvelutasopäätöksen mukaiseen savusukellusvalmiuteen pääsemiseksi on usein palkattava uusi työntekijä, mikä nostaa pelastustoimen kustannuksia. Taloudellisen ongelman vastaparina on inhimillinen kysymys, eli löytyykö savusukelluskyvyn menettäneelle palomiehelle vaihtoehtoja työtä pelastuslaitoksen omasta organisaatiosta?

Henkilöstön ikäjakauma onkin pelastuslaitosten operatiivisen valmiuden ylläpitämisessä merkittävässä asemassa. Savusukellusvalmiuden ylläpitämiseksi suuren osan operatiivisesta henkilökunnasta on oltava savusukelluskelpoisia, mutta testien suorittaminen on fyysisesti kuormittavaa ja siksi testin hyväksytysti suorittaneiden osuus laskee jyrkästi iän myötä. (Sisäasiainministeriö 2006.) Työterveyslaitoksen pelastustoimessa toteuttaman seurantatutkimuksen mukaan yksilöllisillä tekijöillä on vaikutusta työkykyyn, mutta myös työn organisoinnin, käytäntöjen ja johtamisen yhteydet korostuivat pidemmällä aikajänteellä. (Punakallio & Lusa, 2011.)

Kuvio 1 Päätoimisen henkilökunnan toimintakyky suhteessa henkilöstömäärään.



Lähde: Hätinen, Esko 2013, 229.

Nykyisenkaltainen järjestelmä, jossa fyysisen kunnon lasku voi ainakin teoriassa ¹⁷ johtaa palomiehen työn loppumiseen, on pelastuslaitoksilla uusi käytäntö. Järjestelmä ei ollut olemassa silloin, kun yli 45-vuotiaat palomiehet tulivat nuorina miehinä töihin palolaitoksiin 1980- ja 1990-luvuilla. Nämä ovat myös ne ikäryhmät, joissa toimintakykytestin hyväksytysti suorittaneiden määrä lähteekin selvään laskuun, ja joiden työurapolut ovat tämän tutkielman kohteena (ks. kuvio 1).

Palomiesten työkyvyn ylläpitämiseksi palomiesten terveyteen ja toimintakykyyn on alettu kiinnittää entistä tarkempaa huomiota sen jälkeen, kun palomiesten keski-ikä on lähtenyt nousuun eläkeiän muutoksen seurauksena. Testijärjestelmää on kehitetty ja yhteistyötä työterveyden kanssa on tiivistetty, kun pelastuslaitoksissa on otettu käyttöön ennaltaehkäiseviä järjestelmiä, kuten varhaisen puheeksioton tai puuttumisen mallit. (Tarvainen & Haake 2014.) Aktiivisimmat pelastuslaitokset ovat itsenäisesti ryhtyneet kokonaisvaltaisiin toimiin palomiesten urakysymysten ratkaisemiseksi. Hyvä esimerkki on Varsinais-Suomen, Keski-Suomen ja Pirkanmaan pelastuslaitosten yhteinen Pelastuslaitosten joustavat urapolut –hanke vuodelta 2012. Esko Hätisen mukaan varhaisen puuttumisen ohjelman toimivuudella onkin suora yhteys sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkemaksujen muodostamiin kustannuksiin pelastuslaitoksissa. (Hätinen 2013, 239.)

¹⁷ Tapauksia, joissa palomiehen virasta olisi fyysisen toimintakyvyn laskun johdosta jouduttu irtisanomaan, on tiedossa vain muutama. Näissäkin tapauksissa fyysisen toimintakyvyn lasku on ollut vain osasy sirtisanomiseen, tai viranhaltija on itse kieltäytynyt vaihtoehtoista töistä.

Hyvistä ennakoivista toimista huolimatta näyttää siltä, että enenevä määrä palomiehistä ei tule suoriutumaan eläkkeelle palomiehen perinteisistä tehtävistä. Eläkeiän nousu on lisännyt painetta työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumiseen, mikä puolestaan nostaa varhe-maksujen osuutta ja kuormittaa siten pelastuslaitosten muutenkin kiristyvää taloutta. Vuonna 2010 pelastuslaitokset maksoivat varhe-maksuja 4,5 miljoonaa euroa, ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä oli 44 henkeä, eli noin 38 prosenttia eläkkeelle siirtyneistä. Suhteellisesti eniten työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään miehistöstä, jonka kohdalla noin 46 prosenttia eläkkeelle jäävistä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle. (Hätinen 2013, 232–237.)

Fyysisen toimintakyvyn vaatimusten kasvun lisäksi palomiehen työtä on kohdannut viime vuosikymmeninä muutos, joka edellyttää palomiehiltä entistä parempia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Nykyisin palomiehen työn yksi osa on kiertää esimerkiksi kouluissa ja päiväkodeissa kertomassa tulipalon ja onnettomuuden riskeistä ja kuinka näissä tilanteissa tulisi toimia. Turvallisuusviestintä ja ennaltaehkäisevä palontorjunta ovatkin olleet osassa pelastuslaitoksia arkipäivää viimeistään vuodesta 1999 saakka, jolloin voimaan astunut pelastustoimilaki velvoitti pelastustoimet entistä selvemmin myös onnettomuuksien ennaltaehkäisyyn. (Pelastustoimilaki 1999/561.) Pelastuslaitokset tuottivatkin vuosina 2010 ja 2011 vuosittain yli 12 000 turvallisuusviestinnän tapahtumaa, joissa pääasiallisena kohteena olivat yksityishenkilöt (Mankkinen 2013, 82). Muutoksen jälkeen myös palomiehiltä on edellytetty yhä suurempaa roolia yhteistyössä kuntalaisiin ja sidosryhmiin.

Selvitysmies Pekka Myllyniemen raportista (2010a, 36–37) sekä Pelastuslaitosten toiminta- ja työkyky -hankkeen loppuraportista (2009, 23) käy kuitenkin ilmi, että työn ja tehtäväkuvan laajeneminen ei ollut saanut kovin tukevaa jalansijaa operatiivista työtä tekevän henkilöstön parissa ainakaan vuoteen 2009 mennessä. Operatiivinen henkilöstö suhtautuu osin nuivasti niin ennaltaehkäisevään palonehkäisytyöhön, turvallisuusvalistukseen kuin ensihoitotyöhön. (Sisäasiainministeriö 2010:a, 36–37.) Pelastuslaitosten operatiivisen henkilöstön ja etenkin palomiesten työn tulevaisuuden kannalta on tärkeää ratkaista, kuinka työkykyä voidaan ylläpitää ja kuinka työnkuvaa voidaan kehittää. Toimivan organisaation kannalta tärkeää on myös se, kuinka palomiehet saadaan hyväksymään ajatus työnkuvan muutoksesta ja sitoutumaan pelastuslaitosten uusiin työtehtäviinsä.

3 Pelastusalan aiempi tutkimuskirjallisuus ja tutkimuksessa käytettävät käsitteet

Pelastusala ja palomiehen työ on aihe, josta on kirjallisuudessa samaan aikaan sekä puute että runsaudenpula. Pelastusalan tutkimuksen kärkeä on tekninen palontutkimus, jossa on tuotettu tasokasta tutkimusta jo vuosia (Sisäministeriö 2014b). Myös pelastusalan organisaatioista ja palomiehen työstä on kirjoitettu runsaasti, mutta tältä osa-alueelta tieteellistä tutkimusta ja etenkin kotimaista yhteiskunnallista tutkimusta löytyy niukalti. Lisäksi alan tutkimuksen tason arviointia vaikeuttaa yhtenäisten ja tieteellisten käytäntöjen puute. (Sisäministeriö 2014b; Mankkinen 2010, 123; Häkkinen 2010, 45; Tolppi 2001, 16–19.) Jorma Rantanen onkin Pelastusalan tutkimus- ja kehittämistoiminnan selvitystyössään (2014) todennut pelastusalan tutkimustoiminnan olevan hajaantunut lukuisiin pieniin hankkeisiin ilman kokonaisvaltaista strategiaa (Sisäministeriö 2014b, 34).

Syyt pelastustoimen yhteiskunnallisen tutkimustradition heikkouteen lienevät osittain pelastustoimen rakenteissa. Aina 1990-luvulle saakka kunnalliset palolaitokset olivat liian pieniä yksiköitä todellisen tutkimustoiminnan järjestämiseksi ja niiden välinen yhteistyö oli kapea-alaista (ks. esim. Tolppi 2001). Myös valtio on pysytellyt ohjaavassa roolissaan, eikä ole aktiivisesti lähtenyt kehittämään alan tutkimustoiminnan perusteita. Esimerkiksi tutkimuksen ja kehittämisen rahoitus on Rantasen selvityksen mukaan ollut alimitoitettua (Sisäministeriö 2014b, 47). Myös valtion vastuulla ollut pelastustoimen koulutus on ollut perinteisesti tasoltaan hyvin matala (Tolppi, 2001, 51–52; 79–85 ja 119; Savinen 1986, 42–43).

Vasta 1990-luvulta alkanut koulutusjärjestelmän kehittäminen on alkanut nostaa teoreettisen tiedon asemaa pelastustoimessa, mutta tästäkin huolimatta alan oman ylemmän korkeakoulututkinnon puuttuminen sekä tutkimuksen painottuminen tekniseen tutkimukseen ovat rajanneet pelastusalaan koskevan yhteiskunnallisen tutkimuksen määrää. (Mankkinen 2011, 123.) Ongelmaan on kiinnitetty huomiota, ja viime vuosina pelastustoimessa on pyritty kehittämään myös yhteiskunnallista tutkimustoimintaa (ks. esim. Sisäministeriö 2014b; PETU-ohjelma).

3.1 Palomiehen työtä käsittelevä tutkimus

Teija Mankkinen on väitöskirjassaan Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana jakanut palomiehiä koskevan (yhteiskunnallisen) ¹⁸ tutkimuksen kolmeen traditioon: Palomiestyö äärisuorituksena, palomiesyhteisö poikkeavana ja erityisenä, ja palomiesidentiteetti maskuliinisena ilmiönä. Kahdesta jälkimmäisestä tutkimuksesta löytyy lähinnä kansainvälistä tutkimusta, josta pääosa tulee Pohjois-Amerikasta (Mankkinen 2011, 103–105). Kansainvälisessä pelastusalan tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat olleet muun muassa työn stressikokemukset (Corneil et al. 1999) ja työkuulttuuri (ks. esim. Baigent 2001). Suurin osa kansainvälisestä tutkimuksesta rajautuu kuitenkin teemoiltaan tämän tutkielman aiheen ulkopuolelle. Ruotsissa yhteiskunnallinen pelastusalan tutkimus on aktiivista, ja siellä on tutkittu esimerkiksi palomiesten fyysistä suorituskyyä (ks. esim. Lindberg & Malm 2011; Malm et al. 2005). Tällä hetkellä pelastusalan yhteiskunnallinen tutkimus suuntautuu kuitenkin Ruotsissa voimakkaasti gender –tutkimuksen suuntaan, eikä palomiesten urapoluista ja työssä jaksamisesta löydy ajankohtaista tutkimusta (ks. esim. MSB).

Suomessa pelastusalan tutkimus on Mankkisen mukaan keskittynyt palomiehen työhön äärisuorituksena. Pelastajan työtä äärisuorituksena eli yksilön työkyvyn ja työn kuormittavuutta on tutkittu muun muassa työsuojelulliselta ja yksilön toimintakyvyn näkökannalta. (Mankkinen 2010, 103–104.) Ensimmäiset, Työterveyslaitoksen julkaisemattomiksi jääneet selvitykset palomiehen työn kuormittavuudesta tehtiin Suomessa jo 1970-luvulla (Tolppi 2001, 16), mutta varsinainen tutkimusten aalto käynnistyi 1989 Sirpa Lusan ym. tekemästä tutkimuksesta liikunnan vaikutuksesta palomiehen toimintakykyyn (Lusa ym. 1989). Vuonna 1994 valmistuneessa väitöskirjassaan Lusa jatkoi palomiesten toimintakyvyn tutkimista (Lusa 1994). Tasapainon hallintaa fyysisesti kuormittavassa työssä eri-ikäisiltä palomiehiltä kerätyllä aineistolla on puolestaan tutkinut Anne Punakallio lääketieteen väitöskirjassaan (2004). Työterveyslaitoksen tutkijat Sirpa Lusa ja Anne Punakallio ovat olleet mukana lähes jokaisessa suomalaisessa tutkimuksessa, jossa on selvitetty palomiesten fyysistä suorituskyyä tai sen mittaamista. Vuonna 2010 valmistui FireFit –palomiesten fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmän ¹⁹ loppuraportti (vaihe 2), jossa julkaistiin FireFit-testin palomiesten iänmukaiset viitearvoaineistot ja työn vaativuuden mukaiset tasot, joita on tarkoitus hyödyntää yksilöllisessä palautteenannossa ja

¹⁸ Mankkisen jaottelussa näyttäisivät olevan mukana vain ihmistieteiden ja terveystieteiden aloilla tehty tutkimus, mutta esim. hallinnon ja tekniikan alan tutkimuksia ei ole jaottelussa mukana.

¹⁹ FireFit on Työterveyslaitoksen vuodesta 2006 vetämä projekti, jonka tarkoituksena on ollut kehittää pelastusosalalle hyvä fyysisen toimintakyvyn arviointijärjestelmä. FireFit sisältää tällä hetkellä hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä sekä lihaskuntoa ja kestävyyttä mittaavat osiot. (Lusa ym. 2010.)

motivoinnissa. (Lusa ym. 2010, 2.) Parhaillaan on käynnissä saman arviointijärjestelmän kehittämishankkeen neljäs vaihe.

Viimeisimpänä palomiesten toimintakykyä tarkastelevana tutkimuksena Suomessa on valmistunut 13 vuoden seurantatutkimus eri-ikäisten palomiesten terveydestä ja toimintakyvystä (Punakallio & Lusa 2011). Pitkittäistutkimuksessa on selvitetty 13 vuoden seuranta-ajan kuluessa muutoksia palomiesten työkyvyssä, psyykkisessä ja fyysisessä terveydessä sekä tarkasteltu muutoksiin yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksessa havaittiin, että palomiehillä esiintyy paljon tuki- ja liikuntaelinsairauksia (jopa 60 % vastanneista). Lisäksi esiin nostettiin terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavina tekijöinä unihäiriöt, runsas alkoholin käyttö ja koettu työkyvyn huononeminen. Palomiesten psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeänä pidettiin muun muassa horisontaalisten urapolkujen ja etenemismahdollisuuksien kehittämistä. Oleellista onkin Punakallion ja Lusan mielestä ”osaamisen kehittäminen työn monipuolistuessa ja muuttuessa”. (Punakallio & Lusa 2011, 1–4.)

Punakallion ja Lusan (2011, 53) tutkimuksen mukaan palomiehen työ on henkisesti kuormittavaa. Vastaavaan tulokseen on päästy myös kansainvälisissä tutkimuksissa, joskin nykyisen käsityksen mukaan työn kuormittavuus ei johdu pelkästään hälytystehtävistä, vaan osansa on myös organisaatioon ja työolosuhteisiin liittyvillä seikoilla (Corneil et al. 1999, 138–140). Punakallion ja Lusan mukaan työn kuormittavuutta suomalaisten palomiesten keskuudessa lisäävät muutokset työssä, kuten työn painopisteen siirtyminen perinteisistä sammutustehtävistä ensihoitoon ja muihin pelastustehtäviin (Punakallio & Lusa 2011, 53). Näyttäisi kuitenkin siltä, että Suomessa palomiesten psyykkiset oireet ovat kohtalaisen alhaisella tasolla verrattuna sekä kansainvälisesti (Mankkinen 2011, 105; Corneil etc. 1999; Punakallio & Lusa 2011, 52) että maan muuhun työtätekevään väestöön nähden. Suomessa palomiehet lähtevät suhteellisen harvoin työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyshäiriöiden vuoksi (Hätinen 2013, 235).

Yhtenä osa-alueena tutkimuksessa selvitettiin myös palomiesten kokemaa työn imua, ja sitä mitkä tekijät olivat yhteydessä työn imun kokemukseen. Tutkimuksessa havaittiin että palomiehet²⁰ kokivat vertailuryhmää eli suomalaisia miestyöntekijöitä vähemmän työn imua ja että palomiesten vastaukset polarisoituivat hyviin ja huonoihin kokemuksiin. Palomiesten kohdalla positiivinen

²⁰ Kaikki vastanneet eivät työskennelleet palomiehinä vaan yli kymmenen prosenttia tutkimukseen vastanneista työskenteli päällystätehtävissä. Tällä on todennäköisesti ollut vaikutusta tuloksiin ja esimerkiksi iän yhteyteen työn imuun, koska oletettavasti päällystätehtävissä työskentelevien keski-ikä on muita korkeampi (vrt. Työhyvinvointikyselyn vastaajat, ks. kuvio 3).

yhteys työn imuun oli vaikutusmahdollisuuksilla työn sisältöön, mahdollisuudella käyttää tietojaan ja taitojaan sekä työstä saadulla palautteella. Myös hyvät työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet olivat merkittävästi yhteydessä koettuun työn imuun. (Punakallio & Lusa 2011, 56–62.)

Auli Airila, Kaisa Kauppinen ja Kaisa Eskola (2007) ovat tehneet vertailevaa tutkimusta iän merkityksestä työelämässä palomiesten, opettajien ja hoitajien välillä. Monikko-hankkeen yhteydessä tehty tutkimus osoitti, kuinka palomiesten ikäkokemukset eroavat opettajien ja hoitajien vastaavista kokemuksista. Eskolan mukaan palomiehet kokivat selvästi hoitajia ja opettajia harvemmin ikääntymisen tuovan etuja työssään (Airila ym. 2007, 167). Airila puolestaan kuvasi ikädiskursseja tarkastelevassa artikkelissaan ikääntyneen työntekijän kuvan rakentuvan pelastusalalla kielteisten mielikuvien varaan. Airilan mukaan ikääntynyt palomies kuvattiin ”työrajoitteiseksi, sairaaksi henkilöksi, jonka paikka ei ole raskaissa fyysisissä pelastustehtävissä, vaan eläkkeellä”. Työssä jaksamisen kannalta palomiehet pitivät tärkeimpinä tekijöinä palkan lisäämistä, varmuutta työpaikan säilymisestä, johtamistapojen parantamista, työmäärän ja kiireen vähentämistä sekä työympäristön parantamista. (Airila ym. 2007, 167–170.)

Teija Mankkisen (2010) mukaan tutkimustraditio, jossa korostuu palomiehen työ äärisuorituksena, on muokannut Suomessa käytävää julkista keskustelua palomiehistä. Mankkisen näkemyksen mukaan fyysisen kuormittavuuden painottaminen tutkimuksessa aiheuttaa sen, että tarkasteluun nostetaan vain marginaalinen osaa palomiehen työstä. Julkisuudessa käydyssä keskustelussa yhteen työtehtävään kohdistuva työrajoite, kuten fyysinen este savusukeltamiseen, tulkitaan kokonaisvaltaisesti kykenemättömyydeksi palomiehen työhön. Mankkinen kuitenkin painottaa, että suurin osa palomiehen työstä on muuta kuin äärioloissa pelastamista. (Mankkinen 2010, 104–105.)

1990-luvulta lähtien vilkastuneeseen yhteiskunnalliseen keskusteluun palomiehen terveydestä ja työkyvystä on liitetty olennaisena osana kysymykset eläkeiästä ja vaihtoehtoisista urapoluista. Myös Mankkisen väitöskirja *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana* lähti alun perin liikkeelle muutoslaboratorioprojektista, jonka tavoitteena oli ”luoda pelastajien urasuunnittelulle kehittämismalli sekä tuottaa pelastajatyöyhteisöille välineitä käsitellä henkilöstön ikääntymistä ja siitä seuraavia muutoksia pelastajan perinteiseen työnkuvaan.” (Mankkinen 2010, 12–13). Itse väitöskirja ei kuitenkaan keskity palomiehen ammattiin tai sen kehittämiseen vaan tutkii niitä tapoja, joilla palomiehet puhuvat ammatistaan, työstään ja identiteetistään (Mankkinen 2010, 33). Mankkinen käy kuitenkin väitöskirjansa esipuheessa avoimesti keskustelua niistä rajoituksista, joita hän tutkimusta tehdessään on havainnut koskien palomiesten uusien tehtävänkuvien omaksumista.

(Palaan tarkemmin Mankkisen havaintoihin teoriaa ja tutkimuskirjallisuutta käsittelevässä alaluvussa 4.4.)

Mankkisen väitöskirjan lisäksi yhteiskunnallista pelastusalaa koskevaa tieteellistä tutkimusta edustavat Esko Kaukosen (1998) kasvatustieteen väitöskirja *Palomiesten ammatilliset arvostukset. Peruskouluttamattomien ja peruskoulutettujen palomiesten arvostusten vertailu* sekä Reijo Tolpin (2001) hallintotieteiden alan tutkimus *Nokiherroista palopäälliköksi. Tutkimus palopäälliköiden ammattikunnan kehityksestä ja erityisesti nykytilasta professioteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna*. Lisäksi tämänkin tutkielman kannalta oleellista tietoa pelastustoimen työkuultuurista ja henkilöstörakenteesta on saatavilla teoksesta *Pelastustoimen tilinpäätös. Analyysi Suomalaisen pelastustoimen nykytilasta* (Mankkinen 2013). Pelastustoimen urapoluista käytävästä laajasta keskustelusta huolimatta tästä aiheesta ei ole kirjoitettu pro gradu -tasoista²¹ tutkimusta korkeampaa tieteellistä tutkimusta.

3.3 Pelastustoimen urapolut mietinnöissä ja hankeraporteissa

Varsinaisen tutkimuskirjallisuuden ulkopuolelle jää merkittävä osa siitä keskustelusta, jota työurien pidentäminen ja vaihtoehtoiset uramallit ovat pelastusalalla aiheuttaneet. Keskustelu ja ajatustenvaihto on näkynyt alan lehdissä, mutta erityisesti selvityksinä ja raporteina, joita eri perustein kootut työryhmät ovat tuottaneet.

Suomen kuntaliiton asettama työryhmä selvitti jo vuonna 1998 palo- ja pelastushenkilöstön uudelleenkouluttautumista ja uudelleensijoittumista sekä eläketurvaa. Työryhmä korosti loppulauselmassaan työnantajan vastuuta työntekijästä. Työryhmän esityksenä oli, että urasuunnittelu alkaisi jo pelastajia rekrytoitaessa. Samalla työryhmän mukaan tulisi kiinnittää huomiota työkykyä ylläpitävään toimintaan, sekä koulutuksen ja uudelleensijoittamisen mahdollistamiseen kunnan organisaatiossa (Myllyniemi 1998). Työryhmän esitykset eivät siirtyneet käytäntöön, osaksi siitä syystä, että työntekijäpuoli uskoi yhä vakaasti ammatillisen eläkeiän laskuun ja toisaalta kuntatyönantajan sitoutuminen uudistuksiin oli heikkoa. (Sisäasiainministeriö 2010, 12.)

Kun 2000-luvun alussa kunnallisista palolaitoksista siirryttiin alueellisiin pelastuslaitoksiin, se vauhditti myös pelastustoimen henkilöstön työssä jaksamisen tutkimusta. Vuonna 2005

²¹ Pro graduja aiheesta on kirjoitettu ainakin kaksi: Leppäkoski 2008 ja 2009.

sisäasiainministeriö asetti laajapohjaisen työryhmän selvittämään pelastushenkilöstön ikärakennetta, työkykyä ja työkykyyn kehittävää henkilöstöpolitiikkaa sekä eläkkeelle siirtymistä. Markku Haikon johtamaa selvitystyötä häiritsivät eri toimijoiden jyrkästi eroavat käsitykset pelastustoimen eläkemallista. Loppuraportissa *Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen* esitettiin muun muassa yhteistyötoimia horisontaalisten työurien kehittämiseksi, henkilöstön oppimisen ja toimintakyvyn säilyttämisen kannustamiseksi sekä henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun kehittämiseksi. Uutena asiana huomiota kiinnitettiin kehityskeskustelujen rooliin yksilöllisen työn suunnittelun välineenä. (Sisäasiainministeriö 2006, 25–26.)

Myös Markku Haikon työryhmän esitysten käytäntöön siirtäminen osoittautui vaikeaksi, sillä niiden toteutuksen esteenä olivat eri etujärjestöjen näkemyserot (Sisäasiainministeriö 2010, 13). Haikon työryhmän tulosten pohjalta aloitti kuitenkin jo seuraavana vuonna Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelmaan perustuva *Pelastuslaitosten ja –henkilöstön toimintakykyhanke*. Hanketta johti pelastusylitarkastaja Taito Vainio, ja hankkeen tavoitteena oli löytää toimenpide-ehdotuksia, joilla kyettäisiin varautumaan pelastushenkilöstön ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin. Toimintakykyhankkeella oli neljä osahanketta, joista yhden, *Pelastushenkilöstön urakehityksen linjaukset ja koulutusjärjestelmän tuki* –hankkeen tehtäväksi asetettiin muun muassa luoda pelastushenkilöstölle vaihtoehtoisia uralla etenemisen mahdollisuuksia ja kehittää koulutusjärjestelmän tukea uralla etenemisessä. (Sisäasiainministeriö 2009, 1–4.)

Pelastusopistolla liikunnanopettajana toimivan Kari Kinnusen (LitM) vetämän *Pelastushenkilöstön urakehityksen linjaukset ja koulutusjärjestelmän tuki* –osahankkeen aineistoa kerättiin eri ryhmille kohdistetuilla sähköisillä kyselyillä sekä paloiesimiesten haastatteluilla. Heikon vastausprosentin johdosta tulokset olivat huonosti yleistettäviä, joskin linjassa aiempien selvitysten kanssa. Pelastajien työorientaatio oli vahvasti operatiiviseen toimintaan eli pelastustehtäviin keskittynyttä. Myös paloiesimiehet priorisoivat pelastajan työssä ensisijaiseksi operatiivisen toiminnan ja siihen valmistavat harjoitukset. Suppeahkosta selvityksestä jää mielikuva, että pelastajien ja paloiesimiesten käsitykset ennaltaehkäisevään palontorjunnan mielekkyydestä osana pelastajan työtehtäviä poikkesi pelastuslaitosten päällystön ja alan muiden toimijoiden käsityksistä. (Sisäasiainministeriö 2009, 24–25; ks. myös Leppäkoski 2009, 88–91²².)

²² Leppäkoski osallistui *Pelastushenkilöstön urakehityksen linjaukset ja koulutusjärjestelmän tuki* –osahankkeeseen ja käytti aineistoa myös pro gradu –tutkielmassaan, jossa hän tarkasteli pelastajien urapolkuja ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Leppäkosken loppupäätelmänä oli, että pelastuslaitosten sisäinen ilmapiiri estää uusien urapolkujen tehokkaan käyttöönoton.

Yksi pelastuslaitosten ja –henkilöstön toimintakykyhankkeen osahanke (osahanke 4) *Työterveyttä ja -turvallisuutta ylläpitävän toiminnan tehostaminen* koski pelastuslaitosten työterveyshuollon ennakoivien toimien kehittämistä, mikä sekin liittyy läheisesti pelastajien työurista käytyyn keskusteluun ja tutkimukseen. Hankkeen vetäjän Sirpa Lusan mukaan henkilöstön ikääntyminen korostaa työterveyshuollon ydintehtävien merkitystä työssä jaksamisen tukemisessa. Selvityksen mukaan kehittämistarpeita löytyi varhaisen välittämisen mallin, sairauslomien jälkeisen työhön paluun tukemisen ja työhön uudelleensijoittumisen käytäntöjen omaksumisessa. Myös sairauksien ja tapaturmien jälkeisten hoito- ja kuntoutuskäytäntöjen kehittäminen nähtiin tärkeäksi, sillä seurantatutkimuksessa kolme neljästä palomiehestä oli kokenut näiden palvelujen olevan järjestetyn joko heikosti tai keskinkertaisesti. (Sisäasiainministeriö 2009, 31–34.)

Vuoden 2009 lopulla, osittain toimintakykyhankkeen pohjalta, sisäasiainministeriö ja valtiovarainministeriö asettivat Pekka Myllyniemen jälleen selvittämään, millä tavalla palomiesten vaihtoehtoisia urapolkuja voitaisiin kehittää. *Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut* -selvityksessä oli tarkoitus vuorovaikutuksessa alan toimijoiden kanssa luoda kokonaismalli ja pohja strategialle, jolla tavoitteellinen eläkeikä (63–68 -vuotta) voitaisiin pelastustoimessa saavuttaa. Selvitysmiehen raportissa esitetään, että pelastajien urapolkuja tulisi kehittää mahdollisimman laaja-alaisesti yleisen turvallisuustoimen, eli käytännössä ennaltaehkäisevien ja pelastustoimintaa tukevien tehtävien suuntaan. Painoa annetaan myös palkkauksen, koulutuksen ja tutkimustoiminnan kehittämislle. Lisäksi esitetään, että kehitetään muun muassa pelastuslaitosten organisaatiota, johtamista ja organisaatiokulttuuria. (Sisäasiainministeriö 2010, 50–67.)

Näissä raporteissa on nähtävissä tasainen, joskin hidas kulku kohti laajempaa ja monipuolisempaa ymmärrystä pelastajien työuria ja vaihtoehtoisia urapolkuja koskevista kysymyksistä. Niistä on myös nähtävissä asian vaikeus ja monitulkintaisuus. Erityisenä ongelmana ovat olleet eri osapuolten kuten työntekijäjärjestöjen ja työnantajapuolen poikkeavat käsitykset pelastajan työn sisällöstä, eläkeiästä, palkanmuodostuksen perusteista ja keskinäisistä velvoitteista. Konkreettisesti haasteet näkyvät pelastuslaitoksissa, joissa työnkuvan ja eläkeiän muutokset ovat olleet vaikeasti hyväksyttäviä etenkin niiden palomiesten keskuudessa, jotka ovat aloittaneet uransa vanhan järjestelmän piirissä.

Myllyniemen selvityksen jälkeen työ ei kuitenkaan ole pysähtynyt, vaan pelastuslaitosten työuria on pohdittu muun muassa kolmen pelastuslaitoksen yhteishankkeessa *Pelastuslaitosten joustavat urapolut*, jonka raportti julkaistiin vuonna 2013. Samana vuonna aloitti toimintansa

*Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen työuria pohtiva alatyöryhmä*²³.

Jo tutkitun perusteella tiedetään siis paljon niistä ongelmista, jotka ovat urapolkuratkaisuiden esteinä. Tässä tutkielmassa huomio on siirretty edistävien keinojen löytämiseen. Erityisesti hyviä ratkaisuja kaivataan siihen, kuinka pelastustoimen kulttuuria ja palomiesten asenteita saadaan muokattua urapolkuja mahdollistavaksi ja itsenäistä työura-ajattelua kannustavaksi.

²³ Alatyöryhmän loppuraportti julkaistaan syksyllä 2014 ja se sisältää osin myös tämän tutkielman tuloksia.

4 Tutkimuskirjallisuus ja teoria

Tutkielman seuraavissa luvuissa käsitellään tutkielman avainteemoja ikääntyvien työntekijöiden työurat ja psykologinen sopimus sekä näihin käsitteisiin liittyvää tutkimusta ja kirjallisuutta. Alaluvussa 4.4 esitellään vielä psykologisen sopimuksen ja urateorian yhteys aiheen kontekstiin eli pelastustoimeen ja pelastuslaitoksiin liittyvään tutkimukseen.

4.1 Ikääntyminen ja työssä jaksaminen

Kronologinen eli kalenterivuosina mitattava ikä on yksi yleisimmistä tavoista jäsenellä yksilöiden välisiä eroja. Kronologinen ikä on ikäkäsitysten perusta, mutta iällä on myös muita muotoja kuten eri ikäkausiin liitetty pukeutumis- ja käyttäytymisnormit. Monien tutkimusten mukaan ikänormit ovat nykyisin väistymässä ja suhde omaan ikään on yksilöllistymässä eli samanikäiset saattavat kokea oman ikänsä hyvin erilaisina. Työelämässä tällaisten subjektiivisten ikäkokemusten on todettu olevan yhteydessä terveydentilaan, työkykyyn ja työtyytyväisyyden kokemukseen. (Kauppinen 2007, 13–15.)

Ikääntyvän työntekijän määritelmä vaihtelee eri lähteiden mukaan, mutta tässä työssä käytetään yleisesti hyväksyttyä ikääntyvän työntekijän 45 vuoden ikärajaa (Ilmarinen 2005, 60; Cheung, & Wu 2013; vrt. Robson ym. 2006, 161). Luokittelun valintaan ovat vaikuttaneet aiempi pelastusala koskeva tutkimus sekä pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn ikäluokittelu. Jakoa tukee metodologisena tekijänä aineiston jakautuminen kolmeen riittävän suureen vertailuryhmään. Lisäksi valittu ikäjako noudattaa toimintakykytesteissä havaittua fyysisen suorituskyvyn taitekohtaa (Hätinen 2013, 220 ja 229).

Työurista käytävään keskusteluun ovat viime vuosina liittyneet väitteet työn epävarmuuden kasvusta (ks.. esim. Sennett 2002; Siltala 2004). Vaikka esimerkiksi pätkätöiden määrän tiedetään lisääntyneen, itse työurat eivät kuitenkaan näytä lyhentyneen, vaan samassa ammatissa koko työuransa viettävien määrä on pysynyt ennallaan. Myös samassa työpaikassa vietetyn ajan keskiarvo on pikemmin kasvanut kuin laskenut. Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan mukaan syyt samassa työpaikassa vietetyn ajan ja työurien pituuden kasvuun löytyvät palkansaajakunnan vanhenemisesta. (Lehto & Sutela 2008, 24–26.) Yli 55-vuotiaiden työntekijöiden suhteellinen osuus työntekijöistä onkin kasvanut jatkuvasti vuoteen 1997 verrattuna. Erityisesti tämä kehitys on

näkynyt kunta-alalla, jossa vuonna 2008 jo neljännes²⁴ työntekijöistä oli yli 55-vuotiaita. (Forma ym. 2010, 35.) Kunta-alan trendi on näkyvillä myös pelastuslaitoksissa, joissa vuonna 2010 pelastustoiminnan henkilöstöstä 46 prosenttia oli yli 45-vuotiaita (Hätinen 2013, 221).

Ikääntyvien työntekijöiden määrän nousu on kasvattanut myös tutkimuksen tarvetta koskien muun muassa ikääntyvien työntekijöiden asemaa ja eläkeaikomuksia. Viimeisten vuosien aikana tehtyjen tutkimuksien perusteella tiedetään jo, että eläkeaikomuksiin, eläkkeelle siirtymiseen ja työssä jaksamiseen vaikuttavat muun muassa talous- ja työllisyystilanne, lainsäädäntö, vero- ja eläkesäädösten kannustimet sekä toimialan kehitys, työpaikan tilanne ja työnantajan toimet. Työntekijöiden oman kertoman mukaan haluun jatkaa töissä vaikuttavat kuitenkin eniten terveys, työkyky ja elämäntilanne. Myös toiminta ja asenteet työpaikalla ovat työntekijöiden näkökulmasta ratkaisevassa asemassa. (Kautto 2010; Forma 2010, 13–14.)

Sean Robson, Robert Hansson, Anthony Abalos ja Melissa Booth ovat tutkineet ikääntymistä työn kontekstissa ja pyrkineet listaamaan hyvän ikääntymisen kriteerit työelämässä. (Robson ym. 2006, 156, 160–161.) He käyttävät aineistonaan yhdysvaltalaisille palkansaajille tehtyä survey-kyselyä ja metodina faktorianalyysiä. Tutkimuksen mukaan menestyksekkäs ikääntyminen työpaikalla koostuu viidestä ulottuvuudesta:

1. Sopeutuminen ja terveys: Työntekijän käsitys mahdollisuuksistaan ja kyvyistään sopeuttaa työ toimintakyvyn ja terveyden muutoksiin. Tähän kuuluu myös käsitys kyvystä omaksua uusia työn vaatimia asioita esim. teknologia.
2. Positiiviset ihmissuhteet: Työntekijällä on hyvät suhteet muihin työntekijöihin ja henkilökuntaan organisaatiossa.
3. Ammatillinen kasvu: Eli kokeeko työntekijä että hänellä on vielä organisaatiossa mahdollisuuksia ja tarvetta kehittymiselle.
4. Käsitys omasta (työ)turvallisuudesta: Miten työntekijä käsittää oman turvallisuutensa.
5. Yksilöllisten tavoitteiden olemassaolo. (Robson ym. 2006, 161-160, 165–171; Cheung & Wu 2013, 3–4)

Tutkimuksissa on havaittu, että työkyvyn muutoksia ja heikentymistä on odotettavissa viimeistään yli 50 vuoden iässä. Yksilölliset erot työkyvyssä kasvavat iän myötä kaikissa työmuodoissa, mutta

²⁴ Vuonna 1997 yli 55-vuotiaiden osuus kuntatyöntekijöistä oli vain 9 prosenttia. Vuonna 2008 taas valtion työntekijöistä yli 55-vuotiaita oli (22%) ja yksityisellä sektorilla (15%).

riski työkyvyn heikentymiseen näkyy erityisesti ruumiillisesti kuormittavissa töissä. (Ilmarinen 2005, 147.) Keskimäärin toimintakyky heikkenee prosentin vuodessa, mikä merkitsee, että 60-vuotias henkilö kuormittuu keskimäärin 20 prosenttia enemmän kuin 40-vuotias henkilö samassa fyysisessä työssä (Ilmarinen 2005, 63). Vanheneminen korostaa erityisesti yksilöllisiä eroja työntekijöiden toimintakyvyssä. Yksilölliset erot arjen toimintakyvyssä ovat ikäryhmien välisiä eroja suuremmat, mutta iän lisääntyessä yksilölliset erot kasvavat entisestään. (Ilmarinen 2005, 62.)

Väänänen-Tomppo on omassa artikkelissaan *Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään* käsitellyt 45–64 -vuotiaiden palkansaajien käsityksiä työssä jaksamisesta. Väänänen-Tomppo analysoi palkansaajien näkemyksiä mm. siitä, miten työntekijän työssä jaksamista työpaikoilla edistetään ja miten tärkeiksi erilaiset tukimuodot koetaan. Aineistona Väänänen-Tomppo ovat käyttäneet Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoja vuosilta 2003 ja 2008. (Väänänen-Tomppo 2010, 60–61.) Varmuus työpaikan säilymisestä oli ikääntyvien työntekijöiden arvioissa merkittävin tekijä työssä jatkamisessa. Muita työssä jaksamista edistäviä tekijöitä olivat palkan lisäys, työterveyshuollon kehittäminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen ja kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen. Miehillä myös joustavat työajat ja työympäristön parantaminen olivat arvioissa tärkeitä työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Lisäksi yli puolet 55–64 vuotiaista arvioi oman terveyden ja voimavarojen vaikuttavan paljon siihen, jaksaisivatko he työskennellä yli 63-vuotiaaksi. Miehistä jopa 40 prosenttia vastasi oman työn mielekkyyden vaikuttavan paljon jatkoaikeisiin. Työntekijäryhmissä käsityksiä jatkamiseen vaikuttamisesta voi pitää kokonaisuutena kielteisempinä kuin alempien toimihenkilöiden ja etenkin ylempien toimihenkilöiden. (Väänänen-Tomppo 2010, 72–73, 78–79.)

Pohdittaessa pelastajien vaihtoehtoisia uramalleja ja työssäjaksamista erityisesti ikääntyvien palomiesten kannalta on syytä ottaa yhdeksi tarkasteluperspektiiviksi myös eläkepäätösten muodostumiseen liittyvät tekijät. Työntekijällä (erityisesti palomiehillä) on olemassa subjektiivinen normi, siitä milloin ja miten hänellä on oikeus jäädä eläkkeelle. Tätä normia kuitenkin ohjaavat yhteiskunnan normit, kuten eläkeikä, lainsäädäntö sekä yhteisölliset normit kuten työyhteisön käsitykset ja eläkepäätökset. (Salokangas ym. 2005, 311–312.) Kevan tutkimus- ja kehittämisjohtajan Pauli Forman mukaan myös työnantajan roolilla on merkitystä eläkepäätöksissä. Työnantajalla on mahdollisuus käyttää eläkejärjestelmää ja sen kannustimia joko työntekijöiden pitämiseen mahdollisimman kauan mukana työelämässä tai henkilöstön vähentämisiin. (Forma 2010, 14–15.)

Tuominen, Takala, Ahonen ja Karisalmi ovat omassa tutkimuksessaan tarkastelleet multinominaalisen logistisen regressioanalyysin avulla eri tekijöiden vaikutusta aikomukseen jatkaa työssä tai jäädä eläkkeelle 45–64-vuotiaiden palkansaaajien keskuudessa. Heidän mukaansa suomalaisten palkansaaajien keskimääräinen aiottu eläkkeellesiirtymisikä oli pidentynyt 0,8 vuotta vuosien 2003 ja 2008 välillä. Myös varhaiseläkeaikomukset olivat vähentyneet kunta-alalla selvästi. (Tuominen ym. 2010, 92–104.) Huomattavaa tuloksissa oli kuitenkin työn koetun epävarmuuden suhde eläkeaikomuksiin. Jos vähintään kahdessa työn epävarmuuden kolmesta mittarista oli epävarmuutta, työssä jatkamisen halukkuus väheni huomattavasti. Toisaalta työpaikoilla, joissa ikääntyvän työntekijän työssä pysymistä oli edistetty ainakin jossain määrin, oltiin halukkaampia myöhentämään eläkesuunnitelmia. (Tuominen ym. 2010, 122–123.)

Tuomisen ym. (2010) tulos työn epävarmuuden merkityksestä on kiinnostava myös pelastuslaitosten kannalta. Jos työhön kohdistuva epävarmuus aikaistaa eläkeaikomuksia, toimii se pelastuslaitosten työurien pidentämisen tavoitetta vastaan. Siitä johtuen on tärkeää selvittää, mitkä tekijät voimistavat epävarmuudentunnetta palomiesten työssä ja mitkä puolestaan ehkäisevät sitä.

4.2 Työuran käsite ja tutkimus

Pidempi elämänskaari ja ikääntyvän väestön suhteellisen osuuden kasvu ovat herättäneet länsimaissa yhteiskunnallisen keskustelun työurien pidentämisestä. Vaikka ihmiskunnan historiassa työ on ollut läsnä jo vuosituhansia, itse käsite työura on melko tuore. Se on muodostunut yhteiskunnan teollistumisen mukana ja perinteisesti se on liitetty uralla menestymiseen tai aseman nousuun. (Vuori 2011, 121.) Merkittävänä lähtökohtana työuria koskevaan tutkimukseen on pidetty Donald Superin vuonna 1957 ilmestynyttä teosta *The Psychology of Careers*. Super on jatkokehitellyt uramalliaan aina 1990-luvulle saakka, mutta edustaa Sherry Sullivanin (1999) mukaan traditionaalista uramallia (Sullivan 1999, 457–458; Robson ym. 2006, 157–158).

Traditionaalisille urateorioille (ks. myös Levinson 1985 [1978]) on Sullivanin mukaan tyypillistä yhden organisaation palveluksessa työskentely ja lineaarisesti nouseva urakehitys. Traditionaalisissa urateorioissa työura jaetaan kronologisen iän mukaan vaiheisiin (Sullivan 1999, 458–459). Esimerkiksi Super on alkuperäisessä teoriassaan jakanut yksilön työuran viiteen ikävaiheeseen²⁵, joista neljäs vaihe koostuu työkyvyn ylläpitämisestä ja aseman säilyttämisestä (ikävuodet 45–64) (Super 1957, 147–153; Robson ym. 2006, 157–158). Traditionaaliset

²⁵ Superin mukaan yksilön urakehitys sisältää erilaisia elämänvaiheita: kasvu (–14), etsiminen (15–24), vakiintuminen (25–30), tasaantuminen (31–44) ja säilyttäminen 45–64) (Super 1957, 80–153).

työurateoriat ovat Sullivanin mukaan olleet hallitsevassa asemassa uratutkimuksessa aina 1900-luvun lopulle saakka, mutta niiden heikkoutena on sovellettavuus muuttuvassa työelämän ympäristössä. (Sullivan 1999, 457 ja 460.)

Michael B. Arthur on teoksessa *Handbook of career theory* määritellyt työuran käsitteen seuraavasti: ”the evolving sequence of a person’s work experiences over time”²⁶ (Alk. pe.: Arthur etal. 1989; Gunz & Peiperl, 2007). Arthurin käyttämä määritelmä uralle on traditionaalista urakäsitystä laveampi. Määritelmä ei esimerkiksi rajaa pois palkatonta työtä, eikä edellytä, että uran tulisi olla nousujohteinen tai etenevä. Arthurin mukaan tämä *rajoittumattoman uran* määritelmä (boundaryless career)²⁷ antaa mahdollisuuden tarkastella työuria uusin silmin. Samalla, kun se antaa mahdollisuuden tarkastella yksilön uraa, se ei rajoitu vain yhteen organisaatioon, vaan mahdollistaa laajemman kokonaisuuden tarkastelun. (Arthur 2008, 166–168.) Nykyisessä tutkimuksessa tutkijat ovat alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomiota myös työn ulkopuolisten seikkojen vaikutukseen työuriin (Robson ym. 2006, 158; Sullivan 1999, 472–478).

Inkson ja King ovat pohtineet työurakeskusteluun liittyvää ristiriitaa työntekijän ja työnantajaorganisaation välillä. Heidän mukaansa yksilö tarkastelee työuraansa suhteessa ansioihin, statusasemaan, kehitysmahdollisuuksiin ja yksityiselämään. Organisaatio puolestaan tarkastelee työntekijän työuraa organisaation hyötynäkökulmasta eli toisin sanoen tavoittelee työntekijästä arvoa osaamisena ja tuottavana työpanoksena. (Inkson & King 2011, 37–38.) Tarkastelunäkökulman ero näkyy myös siinä, kenen katsotaan olevan vastuussa yksilön työurasta. Inkson ja King jakavat akateemisen työuria käsittelevän kirjallisuuden kahteen päälinjaan: 1) yksilöön painottuvaan ammatilliseen suuntaukseen, jossa päävastuu ja päätösvalta urasta ovat työntekijällä itsellään; sekä 2) organisaatioon painottuvaan *human resource management* (HRM) tyyppiseen suuntaukseen, jossa organisaatiolla katsotaan olevan pääintressi ja vastuu työntekijän urakehityksestä. (Inkson & King 2011, 39–40.)

Myös Michael B. Arthur on päätenyt omassa analyysissään samankaltaiseen jakoon. Arthurin jaottelussa ovat mukana myös tieteenalojen painotukset siten, että yksilöön painottunut tutkimus

²⁶ Yksilön työkokemuksesta ajansaatossa kehittyvä jatkumo (NH).

²⁷ Vastaavassa merkityksessä on käytetty myös käsitteitä: ”caleidoscope careers”, ”new careers” ja ”protean careers”. (Arthur 2008, 168; Inkson & King 2011, 41).

liitetään koulutuksen tutkimukseen²⁸, jossa kiinnostuksen kohteena ovat yksilön työllistymistä edistävät kyvyt ja taidot. Pääasiassa tutkimus on kohdistunut työmarkkinoille ensikertaa tulevien ryhmään, mutta uudemmassa tutkimuksessa on huomiota kiinnitetty entistä enemmän myös vanhojen työntekijöiden mahdollisuuksiin löytää uusia työtehtäviä. Organisaatiopainotteisen tutkimuksen Arthur luokittelee johtamisen tutkimuksen (management tai economics) piiriin. (Arthur 2008, 165–167.)

Sekä Arthur ja Rousseau että Inkson ja King näkevät uratutkimuksen mahdollisuudet vanhoja rajoja rikkovassa *rajoittumattomassa uratutkimuksessa*, jossa eri tieteenalojen tai yksilön ja organisaation näkökulmat voidaan yhdistää. (Arthur & Rousseau 1996, 6–7; Inkson & King 2011.) Vaikka uudet urateoriat perustuvat pitkälti tietotyön tutkimukseen (ks. esim. Sullivan 1999), mielestäni Arthurin rajoittumattoman uran määritelmää sopii hyvin pelastajien työurien tarkasteluun, koska se antaa mahdollisuuden tarkastella palomiesten uraa kokonaisuutena huomioiden sekä yksilölliset että organisaation tarpeet. Lisäksi se mahdollistaa rinnakkaisten ammattien, harrastusten ja perhe-elämän tarkastelun osana pelastajien urakokonaisuutta. Esimerkiksi aiempi ammattitutkinto, työkokemus ja osaaminen voidaan huomioida urakokonaisuutta tarkasteltaessa ja vaihtoehtoisia urapolkuja pohdittaessa. Aiempaa laajemman uramääritelmän käyttö on perusteltua myös siksi, että perheen ja vapaa-ajan arvostus ovat nousevia trendejä työelämässä kaikissa ikäluokissa (Lehto & Sutela 2008, 18–19).

Rajoittumattomalla urateorialla on myös läheinen yhteys psykologisen sopimuksen teoriaan ja tutkimukseen. Esimerkiksi traditionaalisen urakäsityksen murtumista ja uudenslaisiin uramalleihin siirtymistä voidaan yksilötasolla kuvata psykologisen sopimuksen käsitteistöllä. (Arthur & Rousseau 1996, Sullivan 1999, 472.)

4.3 Psykologinen sopimus

Psykologisen sopimuksen käsitettä (psychological work contract) käytti ensimmäisenä yhdysvaltalainen organisaatiotutkija Christopher Argyis vuonna 1960, mutta kunniaa termin keksimisestä on tarjottu myös Harry Levinsonille (Levinson ym. 1962). Tämän jälkeen käsitettä käytettiin seuraavina vuosikymmeninä vaihtelevassa merkityksessä. (George 2009, 4–5.) Merkittävä käänne psykologisen sopimuksen tutkimuksessa ja käsitteenmäärittelyssä tapahtui 1990-

²⁸ Arthurin mukaan suurin osa uratutkimuksesta koostuu kuitenkin psykologian, sosiaalipsykologian ja sosiologian tutkimuksesta. Inksonin ja Kingin mukaan yksilöön painottuva tutkimustraditio on pääosin psykologista ja organisaatioon painottuva puolestaan taloudellista (economics) (Inkson & King 2011, 39).

luvun vaihteessa Denise Rousseau johdattamana. Monet tutkijat ovat pitäneet Rousseaun artikkeleita urauurtavina, ja niihin on viitattu lähes jokaisessa psykologista sopimusta käsittelevässä tutkimuksessa. (George 2009, 7–8.)

Rousseau määrittelee psykologisen sopimuksen *yksilön uskomuksiksi* niistä ehdoista ja edellytyksistä, jotka koskevat yksilön ja toisen osapuolen välistä vastavuoroisen vaihdon sopimusta. Sopimus muodostuu *uskomuksesta*, että lupaus vastavuoroisesta vaihdosta on tehty ja että sopimuksen ehdot ovat molemmin puolin hyväksytyt. (Robinson & Rousseau 1994, 246.) Rousseaun teoriassa on uutta juuri työntekijän henkilökohtaiseen uskomukseen perustuva luonne. Tällöin sopimusosapuolilla ei välttämättä oletuksesta huolimatta ollut jaettua ymmärrystä sopimuksen sisällöstä. (Robinson 1996, 575.) Conwayn ja Brinerin (2005) mukaan Rousseaun teoria psykologisesta sopimuksesta eroaa aiemmasta tutkimuksesta yksilöllisen käyttäytymisnäkökulman lisäksi siinä, että se keskittyy erityisesti oletettuihin lupauksiin ja sopimuksen rikkomiseen. (Conway & Briner 2005, 14–15.) Työuralla tai sen vaiheella on oma vaikutuksensa psykologisen sopimuksen muodostumiseen. Esimerkiksi työntekijä joka aikoo edetä urallaan ja käyttää organisaatiota tässä prosessissa vain välivaiheena, muodostaa psykologisen sopimuksensa eri perustein kuin työntekijä, joka aikoo sitoutua organisaatioon pitkällä aikavälillä. (Rousseau 1995, 44.)

Psykologinen sopimus on monissa myöhemmissä tutkimuksissa jaettu sisältönsä perusteella kahteen ryhmään Rousseaun vuonna 1995 esittelemän jaon mukaan: (1) transaktionaalisiin sopimuksiin ja (2) relationaalisiin sopimuksiin. Transaktionaalisissa sopimuksesta on kyse, kun sopimus pohjautuu rahalliseen vaihtoon ja on kestoaltaan rajallinen. Relationaalisessa sopimuksessa puolestaan on kyse kestoaltaan avoimesta sopimuksesta, joka sisältää myös emotionaalisia elementtejä. Relationaalinen sopimus on tyypillinen pitkissä työ sopimuksissa ja siksi yleinen vanhempien työntekijöiden keskuudessa. Lojaalisuuden vastineeksi työntekijä saa relationaalisessa sopimuksessa organisaation ”lupauksen” huolehtia työntekijästä myös tulevaisuudessa. (Ruotsalainen & Kinnunen 2009, 119.)

Rousseau on tuonut 2000-luvulla keskusteluun myös kolmannen²⁹ psykologisen sopimuksen muodon eli niin kutsutun tasapainotetun sopimuksen, jolla hän tarkoittaa psykologista sopimusta jolla on sekä transaktionaalisen että relationaalisen sopimuksen piirteitä. Transaktionaalinen

²⁹ Rousseau luokittelee psykologisen sopimuksen myös neljään luokkaan, jossa kolmen edellisen lisäksi on transitionaalinen sopimuksen malli. Transitionaalinen sopimus on Rousseaun mukaan voimassa vain poikkeustapauksissa kuten epätavallisissa taloudellisissa vaikeuksissa, eikä siis esiinny normaalitilanteissa. (Saari 2014, 37–38.)

sopimus ja relationaalinen sopimus eivät ole tämän kaltaisessa ajattelussa toisiaan poissulkevia vaan asettuvat saman janan eri päihin. Yksilöllä saattaa siis olla elementtejä kummastakin sopimusmallista. (Conway & Briner 2005, 45.)

Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen on varsin yleistä niin transaktionaalisen kuin relationaalisen sopimuksen piirissä. Sandra Robinsonin ja Denise Rousseauin mukaan jopa yli puolella heidän tutkimukseensa osallistuneista henkilöistä oli kokemuksia psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta. (Robinson & Rousseau 1994, 252.) Empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet viime vuosikymmenen aikana, että psykologisen sopimuksen rikkomisella on negatiivinen vaikutus työntekijän työtyytyväisyyteen, luottamukseen, organisaatioon sitoutumiseen, työsuoritukseen ja yhteisöllisyyteen. Lisäksi sopimuksen rikkominen korreloi positiivisesti työntekijän kyynisyyden, poissaolojen ja vaihtuvuuden kanssa. (Ng & Feldman 2009, 1056; Robinson & Rousseau 1994, 248.)

Myös psykologisen sopimuksen rikkoutumisessa on Sandra Robinsonin mukaan osaltaan kyse yksilön (työntekijän) subjektiivisesta käsityksestä. Kun työntekijä kokee sopimusta rikotun, ei välttämättä aina ole kysymys työnantajan sopimuksen vastaisesta toiminnasta, vaan kyse on yksilön tulkinnasta työnantajan toiminnan luonteesta tietyssä kontekstissa. Pelkkä työntekijän oletus ei kuitenkaan riitä psykologisen sopimuksen rikkoutumisen perustaksi, vaan edellytyksenä on myös keskinäisen luottamuksen rikkoutuminen. (Robinson 1996, 576–577.)

Psykologisissa tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että yksilöllä on taipumus vahvistaa omia ennako-odotuksiaan esimerkiksi valikoimalla vastaan otettua informaatiota. Samoin työntekijä vahvistaa omia ennako-oletuksiaan työnantajan toimista tulkitsemalla työnantajan tekoja aiempaan kokemukseensa ja käsityksiinsä tukeutuen. Erityisen tärkeään rooliin Robinson nostaa työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen psykologisen sopimuksen tulkinnan ennakkoehtona. Henkilö, jolle on muodostunut vahva luottamus työnantajaan, ei yhtä helposti koe psykologista sopimusta rikotun kuin henkilö, jonka luottamus työnantajaan on heikko. Tämä niin sanottu ”vahvistumisen spiraali” toimii myös toiseen suuntaan, jolloin heikon luottamuksen omaava henkilö havaitsee rikkomuksia silloinkin, kun niitä ei edes varsinaisesti esiinny (ja päinvastoin). (Robinson 1996, 576–577; Robinson & Rousseau 1994, 255.)

Psykologisen sopimuksen teoriaa on arvosteltu muun muassa sen heikosta mitattavuudesta ja sitä on pidetty vain yhtenä työtyytyväisyyden tai työhön sitoutumisen osa-alueena (Guest 1998, 653–654;

Salmi 2014, 31). Kysymyksiä herättää myös psykologisen sopimuksen soveltamisalueiden laajuus, koska tähän saakka psykologista sopimusta on tutkittu lähinnä tietotyöhön ja asiantuntijatehtäviin liittyen (Alasoini 2007, 117). Näistä rajoituksistaan huolimatta psykologisen sopimuksen teorian on todettu kuvaavan hyvin muuttuvan työelämän olosuhteita (Guest 1998, 659). Mielestäni se sopii hyvin myös kuvaamaan pelastuslaitosten työntekijöiden kokemuksia, ja sen avulla on mahdollista saada esiin monipuolisempi sekä analyttisempi kuva palomiesten urapoluista ja niihin liittyvistä haasteista.

4.4 Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ja työura

Psykologisen sopimuksen teoria ei ole irrallaan muusta työelämän tutkimuksesta, vaan tulee varsin lähelle esimerkiksi Anu Järvensivun (alun perin Burawoyn) kuvausta työelämästä pelinä. Tässä pelissä on Järvensivun mukaan omat sääntönsä, joiden puitteissa toimiminen ymmärretään oikeaksi ja reiluksi. Niin sanotut vanhat pelisäännöt kertovat sen, mitä pidämme työelämässä normaalina, arvokkaana ja oikeudenmukaisena, mutta nämä vanhat työelämänsäännöt ovat Järvensivun mukaan muutoksessa. Työntekijä ei kuitenkaan välttämättä ole innostunut lähtemään mukaan tähän muutokseen, koska peliä olisi mukavaa jatkaa vanhoilla säännöillä. Järvensivun mukaan etenkin ikääntyvien, vanhoihin sääntöihin tottuneiden, on nuoria vaikeampaa hyväksyä näin perustavanlaatuisia muutoksia työelämässä. (Järvensivu 2010, 25–31 ja 160–182.)

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen on todettu heikentävän organisaatioon sitoutumista ja toisaalta lisäävän poissaoloja ja vaihtoaikkeitä (ks. esim. Ng & Feldman 2009, 1056; Robinson & Rousseau 1994, 248). Iäkkäiden työntekijöiden kohdalla psykologisen sopimuksen rikkoutumisen voidaan siksi olettaa aikaistavan eläkeaikomuksen muodostumista, jonka taas on todettu ennustavan hyvin eläkkeelle siirtymistä (Takala ym. 2010, 21). Työuran loppupäähän sijoittuvat työtehtävien muutokset ovat psykologisen sopimuksen kannalta haasteellisia, koska työntekijät, jotka ovat sitoutuneet organisaatioon ja tehneet pitkän työuran, odottavat pitkästä sitoutumisestaan seuraavan palkitsemista. Työtehtävien muutokset saattavat kuitenkin tuoda ikääntyvälle työntekijälle ikäviä yllätyksiä, kun uudet tehtävät ovatkin askel alaspäin organisaatiossa ja samalla myös palkkaa saatetaan korjata pienemmäksi. Työuransa loppupäässä oleva työntekijä on usein ehtinyt muodostaa organisaatioon relationaalisen psykologisen sopimuksen. Palkkauksen korjaaminen alaspäin kuitenkin aiheuttaa vakavan särön tällaiseen sopimukseen ja työntekijän saattaa muuttaa käsitystään sopimuksesta transaktionaalisen sopimuksen suuntaan, jolloin voidaan puhua tasapainotetusta psykologisesta sopimuksesta (ks. esim. Ruotsalainen & Kinnunen 2009, 120).

Ikään ja psykologiseen sopimukseen ei liity vain kielteisiä piirteitä vaan iän on havaittu myös vahvistavan sitoutumista, jolloin sopimuksen uudelleen ”neuvottelemisen” on myös käytännössä mahdollista. Tutkimuksissa on Thomas Ng’n ja Daniel Feldmanin mukaan havaittu, että vanhemmilla ihmisillä on nuoria parempi kyky sietää negatiivisia tapahtumia työympäristössä. Vanhemmat ryhmät suhtautuivat tutkimuksissa positiiviseen informaatioon syvällisemmin kuin vertailuryhmän nuoret. Tämä havainto antaa olettaa, että vanhemmat työntekijät myös suhtautuvat sopimusrikkomuksiin joustavammin kuin nuorten ryhmät. Vanhempien ryhmien on todettu myös korostavan nuoria enemmän sosiaalisia suhteita hyvinvoinnin rakennusaineiksina nuorten painottaessa työelämän tasapainoa, mahdollisuuksia kehittyä ja palkkauksen suhdetta työpanokseen. (Ng & Feldman 2009, 1060–1063.) Kokonaisuudessaan ikävuosien lisääntyminen näyttäisi vahvistavan yksilön sovittavia piirteitä. Ng ja Feldman toteavat, että työnantajien tulisi ottaa ikä paremmin huomioon työpaikoilla. Koska vanhemmat työntekijät ovat joustavampia psykologisen sopimuksen rikkeitä kohtaan, työnantajalta saattaa helposti jäädä näiden kokemat epäkohdat huomiotta. (Ng & Feldman 2009, 1055 ja 1070.)

Tarkastelen pelastajien työuria psykologisen sopimuksen teoreettisesta viitekehyksestä ja perusteluna tähän on aiemmasta tutkimuksesta esiin nousseet havainnot, joiden mukaan yksi merkittävä este pelastajien vaihtoehtoisten työurakäytäntöjen toteuttamisessa on ollut työntekijöiden kielteinen suhtautuminen työtehtävien muutokseen ja urapolkuajatteluun (ks. esim. Mankkinen 2010; Leppäkoski 2009; Punakallio & Lusa 2011; Sisäasiainministeriö 2010). Mankkinen on käsitellyt tätä ilmiötä väitöskirjansa esipuheessaan, jossa kuvataan pelastuslaitoksilla muutoslaboratoriotyöskentelyssä tehtyjä havaintoja:

”Havainto, että työn sisältöjä tärkeimmäksi tekijöiksi keskusteluissa usein nousivat olemassa olevien etuuksien säilyttäminen (vrt. Korteinen 1992), tuntui merkitykselliseltä, kuten myös havaintoni palomiesten ylläpitämästä jyrkästä jaosta miehistön ja päällystön välillä.” (Mankkinen 2010, 16.)

Mankkisen tekemä havainto voidaan käsittää yksinkertaisesti työntekijän tavaksi suojella omia intressejään. Toinen tapa on tarkastella havaintoa ilmiönä, jossa etuudet ovat osa työntekijän muodostamaa psykologisen sopimusta. Ongelmana ei tällöin olisi työntekijän kannalta vain työnkuvan muuttuminen vaan myös psykologisen sopimuksen rikkoutuminen, josta seuraa työntekijän muutosvastarinta. Tämä tulee esiin myös Mankkisen toisessa havainnossa:

”Pohdin, miksi on niin vaikeaa siirtyä asemalta toiselle, toiseen työvuoroon ja sitä, miksi hallinnon ja miehistön välillä näytti olevan molemminpuolinen ja joskus syväkin epäluottamus.” (Mankkinen 2010, 17.)

Edellä esitetty tilanne kuvaa mielestäni oivallisesti sitä psykologisen sopimuksen prosessia, jonka voidaan nähdä olevan käynnissä pelastuslaitoksilla. Päätyessään virkaan tietylle paloasemalle työntekijällä on voinut olla käsitys asemapaikan pysyvyydestä. Työntekijä on edeltävien käytäntöjen ja vallitsevan tilanteen perusteella olettanut työn tapahtuvan tietyllä asemalla ja olettaa työnantajan jakavan tämän käsityksen. Kun tilanne muuttuu, ja asemapaikan vaihdoksista tulee normaaleja käytäntöjä, työntekijä kokee psykologista sopimusta rikutun. Tämä puolestaan johtaa työntekijän ja työnantajan väliseen epäluottamustilanteen kehittymiseen.

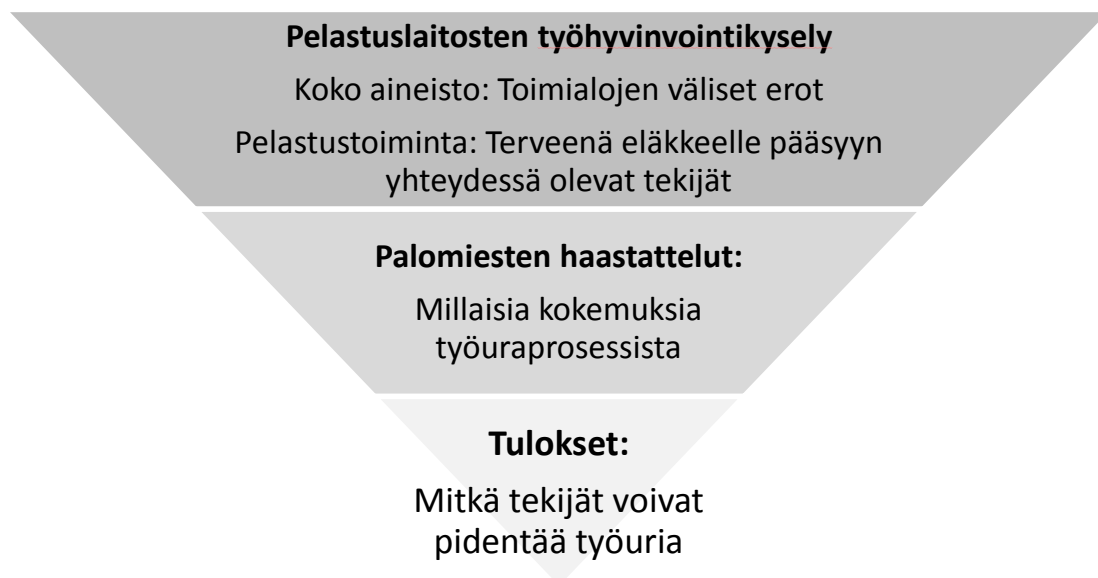
Historiallisesti tarkasteltuna pelastustoimeen voidaan ajatella muodostuneen alan sisäisen psykologisen sopimuksen mallin. Työnantajalta on odotettu työhön sitoutumisen vastineeksi tietynlaista työnkuvaa uran eri vaiheissa, varmaa työsuhdetta ja aikaista eläkeikää. Erityisesti työn sisällöstä työntekijöillä on ollut selkeä oletus niiden rajautumisesta palomiehen ”oikeisiin tehtäviin”. Näillä oikeilla tehtävillä on perinteisesti tarkoitettu sammutus- ja pelastus-, eli niin sanottuja operatiivisia tehtäviä. (Mankkinen 2011, 121–123; ks. myös Leppäkoski 2008, 95–98.) Tämä psykologinen sopimusmalli on kuitenkin joutunut kovaan myllerrykseen 2000-luvulla. Koulutusjärjestelmän muutokset ovat muuttaneet pelastuslaitosten sisäisiä uralla etenemisen malleja (ks. esim. Tolppi 2001, 118–119 ja 237; Mankkinen 2011, 49–51 ja 271–272; Jaakkola 2008 91–93). Toisaalta eläkeiän nosto on luonut tilanteen, jossa valtaosalla ei ole mahdollisuutta selviytyä ”oikeista palomiehen tehtävistä” uran loppuun saakka. (Hätinen 2013, 227–231.)

Mielestäni ikääntymisen ja fyysisesti vaativat tehtävät on jätetty psykologisen sopimuksen tutkimuksessa liian vähälle huomiolle. Psykologista sopimuksen teoriaa on sovellettu erityisesti nuoriin työntekijöihin uran alkuun liittyvissä kysymyksissä sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelyyn (Ng & Feldman 2009, 1053 Alasoini 2007, 117). Nykyinen työelämän kehityssuunta vaatii enemmän huomiota ikääntyvien ihmisten työssä jaksamiseen ja siten myös ikääntyvien kykyyn uudistaa psykologista sopimustaan. Sopimuksen rikkoutumisella on negatiivinen vaikutus työuriin, ja siksi on tärkeää löytää keinoja sopimuksen mahdollisimman joustavaan uudistamiseen. Näin mahdollisesti lievennetään painetta ennenaikaisiin eläkkeelle siirtymisiin ja vähennetään niistä organisaatioille koituvia haittoja (esim. hiljaisen tiedon menetys tai varhe-maksut).

5 Metodologia, tutkimuskysymykset ja tieteenteoreettiset lähtökohdat

Tutkielma perustuu kahden tuoreen aineiston, pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn ja palomiesten vaihtoehtoisten työurakokemusten haastattelujen vuoropuheluun, minkä avulla on tarkoitus saada kuvattua entistä laaja-alaisempi näkemys palomiesten urapolkujen problematiikasta. Tutkielma etenee laajemmasta, koko pelastuslaitosten henkilökuntaa käsittävästä kvantitatiivisesta tarkastelusta asteittain kapeampaan näkökulmaan ja syvällisempään laadulliseen analyysiin palomiesten kokemuksista. Aineisto toimii eräänlaisena suppilona, jossa laajasta kokonaiskuvasta puristetaan tietoa kohti yksityiskohtia (kuvio 2).

Kuvio 2. Tutkimusasetelma



Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn mukaanottamista tähän tutkielmaan tukee aineiston ainutlaatuisuus ja ajankohtaisuus. Alkuvuodesta 2014 valmistunut kysely on ensimmäinen tämänlaajuinen työhyvinvointia mittaava kysely pelastusalalla. Työhyvinvointikyselyssä mukana olevat työuria koskevat kysymykset antavat ensimmäistä kertaa mahdollisuuden tarkastella työntekijöiden kokemuksia työurista valtakunnallisessa mittakaavassa.

Aluksi analyysissä tarkastellaan koko työhyvinvointiaineistoa eli kaikkia pelastuslaitosten vakinaisia työntekijäryhmiä. Näitä vertailemalla on tarkoitus havainnoida, onko toimialojen ja ikäryhmien välillä eroa suhtautumisessa eläkeodotuksiin ja työuriin. Tämän jälkeen työhyvinvointiaineistoa kavennetaan noin puoleen, kun tarkasteluun otetaan vain pelastustoiminnan

toimiala. Tämän tarkastelun on tarkoitus lähemmin selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat palomiesten keskuudessa uskoon terveenä eläkkeelle pääsemisestä.

Pelkkä työhyvinvointikysely ei kuitenkaan tarjoa riittäviä lähtökohtia pelastuslaitosten työuraproblematiikan ymmärtämiseksi. Kyselyn lähtökohta oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa pelastuslaitoksissa, eivätkä siihen laaditut väittämät tarjoa suoraa vastausta siihen, miten työuratimet ovat pelastuslaitoksissa onnistuneet tai siihen miten niitä voitaisiin kehittää. Työhyvinvointikyselyn yleistasoisista analyyseistä siirryinkin tutkielman toisessa vaiheessa tarkastelemaan yksittäisiä palomiesten kokemuksia tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut niin, ettei aiempi työ savusukelluskelpoisena palomiehenä ole enää mahdollinen.

Yhdessä työhyvinvointikyselyn tulosten analyysin kanssa haastatteluaineistosta saadaan entistä kattavampi näkymä vanhuuseläkeiän saavuttamisen haasteisiin palomiehen työssä. Kahdesta aineistosta kootulla kokonaisvaltaisella kuvauksella urapolkujen kulusta ja uraan yhteydessä olevista tekijöistä pelastuslaitoksissa on mahdollista vastata siihen, mitkä tekijät estävät tai parantavat työntekijän todennäköisyyttä löytää kestävä urapolku.

5.1 Aineisto- ja menetelmätriangulaatio

Tutkielman rakenne perustuu aineiston ja menetelmien triangulaatioon. Triangulaatiolla tarkoitetaan yleisesti erilaisten aineistojen, menetelmien, teorioiden tai tutkijoiden yhdistämistä tutkimuksessa, jolla pyritään joko laajempaan näkökulmaan tai parantamaan tutkimuksen luotettavuutta. (KvaliMOTV.) Tutkielmani aineisto ja menetelmät jakaantuvat kahdeksi osaksi. Ensimmäisen osan muodostaa pelastuslaitosten työhyvinvointikysely, jota tarkastellaan kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin. Toisen osan muodostaa palomiesten vaihtoehtoisista urakokemuksista kerätty haastatteluaineisto, johon sovelletaan laadullisia menetelmiä.

Kahden rinnakkaisen aineiston analyysillä on vahvuutensa verrattuna yhden aineiston käyttöön. Esimerkiksi aineistojen analyysien vertailulla toisen aineiston niin sanotut pimeät kohdat voidaan havainnoida rinnakkaisella aineistolla. Samankaltaisten tulosten havainnointi erillisillä aineistoilla myös parantaa tulosten luotettavuutta (Eskola & Suoranta 1998, 71). Kahden aineiston käyttöä tässä tutkielmassa puoltaa lisäksi pelastusalaan koskevan yhteiskunnallisen tutkimuksen kapea-alaisuus. Käytettävistä aineistoista sekä pelastuslaitosten työhyvinvointikysely että palomiesten

urakokemuksista tehty haastattelut ovat aineistoja, joita käytetään ensimmäistä kertaa pelastusala koskevassa tutkimuksessa.

Kahden aineiston käyttö näin suppeaan tutkielmaan aiheuttaa kuitenkin omat riskinsä. Vaarana on aiheen sirpaloituminen ja analyysin jääminen pinnalliseksi. (KvaliMOTV.) Kahden erillisen aineiston mahduttaminen pro gradu –työn laajuiseen tutkielmaan jättää vääjäämättä analyysiin syventämisen varaa. Olen vastannut tähän haasteeseen tiivistämällä tekstin mahdollisimman taloudelliseksi, mutta samalla pyrkinyt säilyttämään luettavuuden. Olen nostanut havainnoista esiin oleellisen ja jättänyt tutkimuskysymysten kannalta epäoleellisen sivuun. Analyysin mahdollisesta pinnallisuudesta huolimatta katson, että triangulaatiolla on tässä tutkielmassa kokonaisuuden kannalta enemmän saavutettu kuin hävitty.

5.2 Tieteenteoreettiset lähtökohdat

Kahden erilaisen menetelmän käyttöä on kritisoitu myös siitä, että eri menetelmiin liittyvät tieteenfilosofiset käsitykset ja teoriat ovat usein ristiriidassa keskenään (KvantiMOTV). Esimerkiksi kvantitatiivinen tutkimus yhdistetään usein lähes automaattisesti positivistiseen viitekehykseen, jolle on ominaista objektiivisuus ja tutkittavan maailman ymmärtäminen itsenäisenä, tutkijasta riippumattomana realistisena todellisuutena, kun taas elämäkerralliseen haastattelumetodiin on yhdistetty yleisesti konstruktionismi, jossa tiedon ajatellaan olevan sosiaalisesti rakentunutta. Yksinkertaisimmillaan tilastollisten analyysien perustana oleva realismi onkin kaukana tieteenteoreettiselta pohjaltaan elämäkertahaastatteluille tai psykologiselle sopimukselle luonteenomaisesta konstruktionismista, ja perinteisessä ajattelussa nämä teoreettiset näkemykset ovat edustaneet tieteenfilosofisen kentän äärilaitoja. (ks. esim. Niiniluoto 1980; KvaliMOTV.)

En kuitenkaan ole tutkielmaa tehdessäni kokenut eri menetelmien välisen teoreettisen ristiriitaisuuden vaikuttaneen tutkielman tulosten validiteettiin. Samaa tutkimusongelmaa on joka tapauksessa mahdollista lähestyä useammasta näkökulmasta, erilaisia metodologioita soveltaen ja erilaisin tutkimusasetelmin nojautuen (Räsänen 2005, 88). Nykyisessä teoreettisessa tarkastelussa realistisen ja konstruktionistisen teorian ei ajatellakaan olevan vastakohtia, vaan teoreettisten näkemysten voidaan ajatella täydentävän toisiaan. (Heikkinen ym. 2005.)

Olen lähtenyt liikkeelle oletuksesta, joka pohjautuu Karl Popperin (1972) teoreettiseen ajatteluun. Tässä realistiseksi konstruktionismiksikin kutsutussa teoriassa ajatellaan, että on olemassa realistien

oletama havainnoista riippumaton fyysinen todellisuus, jota konstruomalla ihmiset muodostavat kaikkea sitä, mitä kutsutaan tiedoksi. Tällaisessa ajattelussa ontologinen realismi ja epistemologinen konstruktivismi eivät ole toisiaan poissulkevia ajatusmalleja, vaan mahtuvat samaan teoriaan. (Niiniluoto 1980, 128; Heikkinen ym. 2005, 343–344.)

5.3 Tutkimuskysymysten tarkastelu

Pelastustoimen työuriin liittyvät ongelmat ovat monitahoisia, eikä kaikkia niiden osa-alueita voida tässä tutkielmassa käsitellä. Vaikka esimerkiksi lainsäädännöllinen ja taloudellinen ohjaus ovat keskeiset tekijät työurakysymyksessä, yksittäisen pelastuslaitoksen ja sen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet näihin tekijöihin ovat rajalliset. Tässä työssä keskitytäänkin edellä mainittujen sijaan niihin työurakysymyksen osa-alueisiin, joihin pelastuslaitoksilla ja yksittäisillä työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa.

Tarkasteluni keskiössä ovat uusien työurien syntymistä estävät ja toisaalta mahdollistavat asenteet ja kulttuurit. Pelastuslaitoksilla ja erilaisissa pelastustoimen työelämän kehittämiseen tähtäävissä työryhmissä ja seminaareissa käydyssä keskustelussa on usein noussut esiin pelastustoimen toimintakulttuuri. Tämä kulttuuri on nähty samalla sekä voimavarana että rajoituksena. Toisaalta kulttuurin on nähty rakentavan yhteishenkeä ja palvelevan yhteisten päämäärien saavuttamista, mutta toisaalta sen on nähty estävän uusien toimintamallien käyttöönottoa ja pelastustoimen sisällön uudistumista. (ks. esim. Leppäkoski 2008 ja 2009; Jaakkola 2008.)

Lähtökohtana kysymyksenasettelulle on: kuinka edistetään käytäntöjä, joilla työntekijän ja työnantajan toiminta työurakysymyksissä saadaan mahdollisimman joustavaksi, niin, että pelastuslaitoksilla olisi mahdollisuus saavuttaa mahdollisimman hyviä tuloksia työurasuunnittelussa niin taloudellisesti kuin inhimillisesti katsottuna. Teoreettisena pohjana taustalla kulkee ajatus psykologisesta sopimuksesta, joka toimiessaan helpottaa organisaation vuorovaikutusta ja madaltaa transaktiovaikutusta, mutta rikkoutuessaan voi aiheuttaa jyrkkää vastakkainasettelua ja työhaluttomuutta.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiset ovat palomiesten työurakäsitykset pelastuslaitoksissa?

1.1 Onko palomiehissä/pelastustoiminnassa työskentelevien kokemuksissa havaittavissa eroja muihin pelastuslaitoksella työskenteleviin työuraa koskevissa kysymyksissä?

1.2 Mitkä tekijät ovat yhteydessä palomiesten uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle pääsemiseen?

2. Millaisia ovat ikääntyvien palomiesten kokemukset vaihtoehtoisista urapoluista?

2.1 Millaisia kokemuksia ikääntyvillä palomiehillä on työurajärjestelyistä pelastuslaitoksilla?

2.2 Onko näissä kokemuksissa nähtävissä merkkejä psykologisesta sopimuksesta, sen rikkoutumisesta tai/ja uudelleen muodostumisesta?

2.3 Onko löydettävissä tekijöitä, joiden avulla voitaisiin tukea uuden psykologisen sopimuksen muodostumista?

Ensimmäisen kysymyksen avulla selvitetään, nousevatko palomiehet ja erityisesti ikääntyvät palomiehet erityiseksi ryhmäkseen suhtautumisessaan työuraan, sen kehittämiseen ja tulevaisuuteen. Toisen kysymyksen kautta kuvataan tarkemmin ikääntyvien kokemuksia työurajärjestelyistä ja psykologisen sopimuksen muuttumista työntekijän näkökulmasta.

5.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset

”Eettiset ongelmat ovat pohdintaa siitä, miten tehdä asiat parhaalla mahdollisella tavalla tilanteessa, jossa eri tavoitteet ja periaatteet ovat jännitteisessä suhteessa keskenään.”(Alasuutari 2005, 18.)

Pertti Alasuutarin esittämiä jännitteisiä suhteita ovat esimerkiksi tutkimuksen riittävä raportointitarkkuus luotettavuuden takaamiseksi ja samanaikaisesti tarve säilyttää haastateltavien anonymiteettiä. (Alasuutari 2005, 20.) Yksityisyyden säilyttäminen onkin tavanomainen eettinen kysymys sekä kvalitatiivisessa että kvantitatiivisessa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (Kuula

2006, 200–227). Tutkimuseettiseltä kannalta tämän tutkielman haastavimmat kohdat liittyvät juuri haastateltavien anonymiteettiin sekä tutkimuksen objektiivisuuteen.

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn aineistonkeruuvaiheessa kyselyn toteuttaneelle Management Institute of Finland Oy:lle (MIF) oli tullut huomattava määrä yhteydenottoja kyselyn anonymiteettiin liittyen. Näitä kysymyksiä ja suoranaisia epäilyjä esitettiin myös kyselyn avovastausosiossa. Anonymiteettiin liittyvät epäilyt johtuivat pitkälle taustakysymysten määrästä ja tarkkuudesta. Esimerkiksi toimipaikan (paloasema), iän ja toimialan perusteella olisikin ollut mahdollista seuloa yksittäisiä vastaajia etenkin pieniltä asemilta. Kyselyn puutteista huolimatta, kyselyn tuottaja MIF sekä aineiston haltijana toimiva Sisäministeriö ovat sitoutuneet hyviin tutkimuksellisiin käytäntöihin ja eettisiin periaatteisiin. Työhyvinvointikyselyn aineisto ei ole vapaasti saatavilla, vaan esimerkiksi tämän tutkielman yhteydessä minun oli erikseen haettava aineiston käyttöön tutkimuslupaa, joka käsittää vain tämän pro gradu -tutkielman teon.

Omalta kohdaltani olen noudattanut tutkimuksenteon eettisiä periaatteita ja olen esimerkiksi poistanut omasta aineistostani kaiken ylimääräisen informaation, joka mahdollistaisi vastaajien yksilöimisen (esim. asemapaikkatiedot). Aineistossa on pyritty säilyttämään vain tutkimuskysymysten kannalta oleellinen informaatio. (ks. Kuula 2006, 209–211.) Lisäksi olen toteuttanut analyysin suhteellisen suurilla ryhmillä, mikä toisaalta parantaa testien luotettavuutta (Heikkilä 2010, 44–46), mutta tekee samalla mahdottomaksi yksittäisten vastaajien tunnistamisen.

Tekemieni haastattelujen kohdalla anonymiteetin säilyttäminen osoittautui kyselytutkimusta haasteellisemmaksi, koska mahdollisten haastateltavien joukko on niin pieni osa pelastusalan työntekijöitä, että haastateltavien tunnistettavuuden riski on huomattava. Lisäksi haastateltaville esitetyt kysymykset käsittelevät myös hyvin henkilökohtaisia ulottuvuuksia, kuten terveyttä. Koska suomalainen pelastustoimi on suhteellisen pieni ja tiivis yhteisö, alan työntekijät tuntevat kollegansa usein myös oman toimialueensa ulkopuolelta. Näistä syistä olen suhtautunut haastateltavien tunnistetietoihin erityisellä huolellisuudella. (Ks. Kuula 2006, 64 ja 214.)

Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi olen päätenyt siihen, että haastateltavista käytetään nimimerkkiä ja haastateltavien taustatiedot on luokiteltu kategorisesti (Kuula 2006, 214). Esimerkiksi haastateltavien kotikaupunkia tai pelastuslaitosta ei mainita. Lisäksi suoria lainauksia käytetään mahdollisimman harkitusti. Lainausten sijaan olen pyrkinyt aukikirjoittamaan puhutun sisällön ja luomaan samansisältöisistä kohdista synteisiä. Tällä menettelyllä olen myös tavoitellut

syvempää analyysin tasoa (ks. esim. Ruusuvuori ym. 2010, 19). Suorissa lainauksissa yhden vastaajan kohdalla on murteelliset pronominit muutettu yleiskielisiksi, jotta vastaajan kotiseutu ei olisi niin ilmiselvästi tunnistettavissa.

Toinen esiin nouseva eettinen kysymys on tutkimuksen objektiivisuuden takaaminen. Tieteelliselle tiedolle on yleisesti määritelty vaatimus tiedon objektiivisuudesta, jolla tarkoitetaan, että tieto on hankittu puolueettomasti ja sitä tuotettaessa on vältetty subjektiivisia kannanottoja (Metsämuuronen 2001, 7). Koska olen itse toiminut palomiehenä ja olen kymmenen vuoden ajan ollut osa palomiesyhteisöä, minun on mahdotonta rajata tutkimuksen ja analyysin ulkopuolelle sitä tietoa, havaintoja ja niitä käsityksiä, joita olen pelastustoimen kulttuurista ja työyhteisöstä omaksunut. Koska tässä suhteessa täydellisen objektiivisuuteen pääseminen ei liene mahdollista, pyrin mahdollisimman läpinäkyvästi kuvaamaan analyysin ja sen eri vaiheet niin, että lukijalla on itsellään mahdollisuus arvioida tehtyjen johtopäätösten oikeellisuutta. Sekä työhyvinvointikyselyn että haastattelujen kohdalla tämä tarkoittaa menetelmän ja aineiston tarkkaa kuvaamista sekä johtopäätöksiin kuljettujen polkujen huolellista auki kirjaamista. (Ks. esim. Mäkinen 2006, 102; Metsämuuronen 2001, 24.)

6 Pelastuslaitosten työhyvinvointikysely tilastollisessa tarkastelussa

Tämän työn tilastollisena lähdeaineistona toimii pelastuslaitosten työhyvinvointikysely 2013. Työhyvinvointikysely sai alkunsa, kun Vanhasen hallituksen iltakoulu päätti istunnossaan 19.5.2010 perustaa sisäasiainministeriön johdolla valtakunnallisen pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän pysyväisluonteisen yhteistyöelimen. Yhdeksi yhteistyöelimen tehtäväksi oli määritelty valtakunnallinen pelastusalan työhyvinvointikyselyn suunnittelu ja sen käyttöönoton organisointi yhdessä pelastuslaitosten kumppanuusverkoston kanssa. (Sisäasiainministeriö 2010:b.)

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyä kehittämään perustettiin myöhemmin oma alatyöryhmänsä, jonka ensimmäisenä työnä oli suunnitella työhyvinvointikyselyn prosessi. Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen päätettiin ostaa ulkopuoliselta toimijalta ja kilpailutuksen jälkeen toteuttajaksi valittiin Management Institute of Finland Oy (MIF). Kyselyn suunnittelu toteutettiin yhteistyössä MIF:n ja yhteistyöelimen alatyöryhmän kesken.

6.1 Aineiston kuvaus

Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen alatyöryhmän toimintaan osallistuneena minulla on ollut mahdollisuus päästä vaikuttamaan pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn sisältöön jo suunnitteluvaiheessa kesällä 2013. Vaikutusmahdollisuuteni olivat kuitenkin rajalliset, sillä tullessani mukaan prosessiin työhyvinvointikyselyn rakenne oli jo pitkälti lyöty lukkoon. Kyselyn pohjaksi oli valittu Pirkko-Liisa Vesterisen tutkimukseen pohjautuva suppeahko (noin 50 kysymystä) kyselypohja, jota työryhmässä muokattiin alalle sopivaksi. Vaikka olen ollut mukana kyselyä valmistelevassa prosessissa, niin voidaan sanoa, että käytän valmista aineistoa, jota en ole itse tuottanut.

Työhyvinvointikysely toteutettiin kokonaistutkimuksena, joka lähetettiin sähköisenä webropol-kyselynä kaikkiin Suomen 22:en pelastuslaitokseen, ja se koski koko pelastuslaitosten vakinaista henkilökuntaa. Kysely oli vastattavana 18.11.2013–27.12.2013 välisenä aikana. Kysely sisälsi 53 likert-asteikollista väittämää vastaajan työhön ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista (Liite 1), sekä 10 taustoittavaa kysymystä, jotka olivat: ikä, sukupuoli, pelastuslaitos, asemapaikka, työaika, tehtäväalue, esimiesasema, siviilisääty, työuran pituus ja koulutus.

Likert-asteikolliset väittämät olivat skaalattu yhdestä viiteen seuraavasti:

1 = täysin eri mieltä

2 = jokseenkin eri mieltä

3 = en osaa sanoa

4 = jokseenkin samaa mieltä

5 = täysin samaa mieltä

Työhyvinvointikyselyn toteutus perustui pelastuslaitosten tarpeisiin, minkä vuoksi oman tutkimukseni kannalta oleellisia väittämiä ei ollut mahdollista toteuttaa. Esimerkiksi taustamuuttajat olisi voinut muotoilla omaa tutkimustani paremmin palveleviksi. Oleellista tietoa tutkimukseni kannalta olisi ollut esimerkiksi iän mittaaminen jatkuvana muuttujana, tarkempi erittely koulutustaustasta ja toimenkuvasta, sekä mahdollisuus erottaa työurajärjestelyiden piiriin joutuneet vastaajat muista. Myös psykologisen sopimuksen esiintymistä mittaavat väittämät olisivat olleet tämän tutkimuksen kannalta hyödyllisiä.

Suppealla ja helposti lähestyttävällä kyselyllä oli tarkoitus tavoittaa mahdollisimman laaja vastaajakunta. Tavoitteessa onnistuttiin vain osittain. Kyselyyn vastasi MIF:n mukaan yhteensä 2257 työntekijää. Omassa tutkielmassani olen rajannut tästä joukosta pois ne vastaajat, jotka eivät ole vastanneet kyselyyn loppuun saakka. Rajaus oli tarpeellinen, koska puuttuvan tiedon määrä oli aineistossa suhteellisen korkea, noin 5 prosenttia vastanneista. Kyselyn keskeyttäneiden poisrajaaminen laski puuttuvan tiedon määrän alle prosenttiin, mutta samalla vastaajien määrä putosi 2125:een. Pelastuslaitoksilla työskentelee 5088 henkilöä (2013) (Pelastustoimen taskutieto 2009–2013).

TAULUKKO 1. Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn vastausprosentit toimialoittain

	vastanneita	henkilöstömäärä**	vastausprosentti
Pelastustoiminta	1188	3518	34
Ensihoitopalvelut	424	844	50
Muut*	513	726	71
Yhteensä	2125	5088	42

*hallinto, riskienhallinta ja varautuminen, turvallisuusviestintä, tukipalvelut ja muut.

**Lähde: Pelastustoimen taskutieto 2009-2013

Eri toimialojen välillä vastausaktiivisuus vaihteli huomattavasti: kun ryhmässä muut vastausprosentti oli yli 70 prosenttia, vastasi pelastustoiminnan osalta vain noin joka kolmas työntekijä kyselyyn. Kokonaisvastausprosentinkin jäi pelastustoiminnan vetämänä suhteellisen alhaiseksi ollen vain 42 prosenttia³⁰ (Taulukko 1). Vastausprosenttiin on syytä suhtautua suuntaa antavana, koska pelastustoimen henkilöstötilastoinnissa näyttää olevan epätarkkuuksia.

Osittain alhaiseen vastausprosenttiin syynä on se, ettei kaikkia pelastuslaitosten työntekijöitä tavoitettu. Kysely lähetettiin ainoastaan sähköisenä pelastuslaitoksille, ja vasta kyselyn tuloksia jalkauttaessa havaittiin, ettei kaikilla pelastuslaitosten työntekijöillä ollut työsähköpostiosoitetta. Lisäksi voidaan olettaa, että osalla työsähköposti ei ole aktiivisessa käytössä, joskin sähköpostittomien määrä kokonaishenkilöstömäärästä jäänee alle 5 prosenttiin. Toisaalta ongelma koskee juuri tämän tutkielman keskiössä olevaa pelastustoiminnan henkilöstöä.

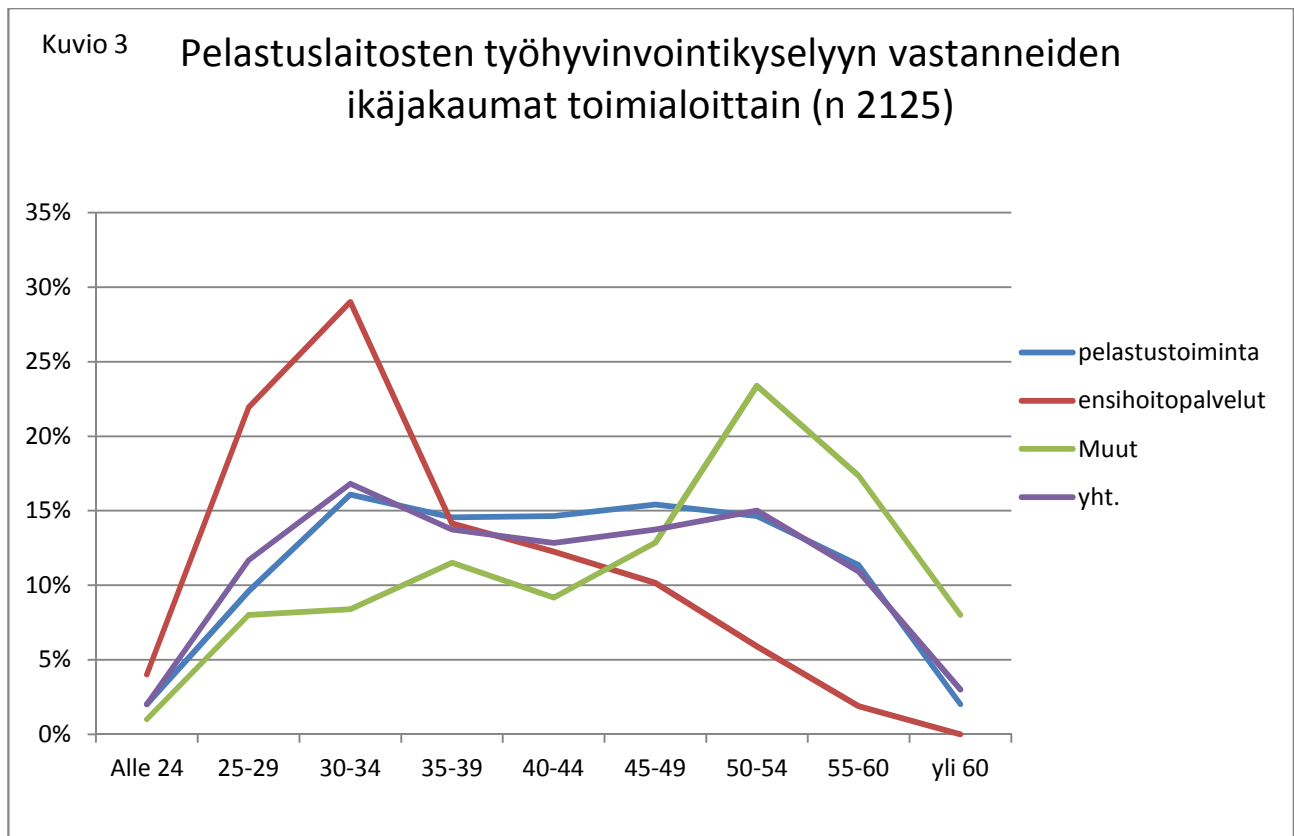
Toimialojen väliset erot vastausprosentissa voidaan osittain selittää työn luonteella. Päätelaitteen ääressä tietotyömaista työtä tekevien työntekijöiden voidaan ajatella olevan helpommin sähköisten kyselyiden äärellä kuin kentällä toimivan ensihoitohenkilöstön tai pelastustoiminnan henkilöstön. Näin ollen ryhmän muut -edustajat ovat sekä tottuneempia vastaajia että paremmin saatavilla. Ongelmat vastaajien saavutettavuudessa eivät kuitenkaan selitä alhaista vastausaktiivisuutta kokonaan. Lisäksi vastaajia karsi ainakin epäilyksien säilymisestä.

Aineistoa tarkastellaan tämän työn osalta vain työurien näkökannalta. Taustakysymyksistä analyysissä ovat mukana ikämuuttuja, koulutus, pelastuslaitos (verrokkiryhmittäin) sekä kolmiluokkainen toimialamuuttuja (pelastustoimi, ensihoito ja muut). Toimialamuuttuja kuvaa pelastuslaitoksilla tehtävän työn eri osa-alueita. Ryhmä muut on tässä työssä yhdistetty toimialoista: hallinto, riskienhallinta ja varautuminen, turvallisuusviestintä, tukipalvelut ja muut. Nämä toimialat ovat yksittäisinä vastaajamääriltään pieniä luotettavan analyysin tekemiseksi, eivätkä nämä työntekijäryhmät ole tämän tutkimuksen keskiössä. Lisäksi ryhmään muut kuuluvat eroavat kahdesta muusta ryhmästä suhteellisen selkeästi työajoissa, ikärakenteessa (kuvio 3) sekä työn luonteessa. Esimerkiksi toimistotyön osuus on pelastustoimintaa ja ensihoitopalveluja korkeampi³¹.

³⁰ Pelastusalan ei ole tehty aiemmin Suomessa näin laajaa työhyvinvointikyselyä, mutta Lontoossa 2005 tehdyn yhtä laajaan pelastusalan kyselyn vastausprosentti oli vain 37 (Finn & Tinline 2010, 169).

³¹ Luokittelu ei ole täysin aukoton sillä esimerkiksi tukipalveluissa työskentelee korjaamohenkilökuntaa, joiden työnkuva eroaa selkeästi hallinnon työntekijöistä. Ryhmän muut heterogeenisuus ei kuitenkaan aiheuta merkittävää ongelmaa tulkinnalle tässä työssä rajatun teeman puitteissa.

Ikäryhmien puolesta vastaajaprofiili noudatteli jokseenkin tarkasti alan sisäistä ikäjakaumaa. Nuorten ryhmien kohdalla vastaajamäärät olivat hieman suuremmat kuin iänmukaisen ryhmän suhteellinen koko. Tämä selittynee ainakin osittain vanhempien työntekijöiden alhaisemmalla halulla ja kyvyillä vastata sähköiseen kyselyyn. Vastaajien sukupuolijakauma ei täysin vastaa alan oletettua sukupuolijakaumaa, vaan naiset ovat vastanneet kyselyyn aktiivisemmin kuin miehet. Naisten osuus vastaajista oli noin 17 prosenttia, kun se tilastojen mukaan oli vain 6,5 prosenttia päätoimisen henkilöstön määrästä vuonna 2010 (Hätinen 2013, 218). Naistyöntekijöiden osuus on kuitenkin kasvanut pelastuslaitoksissa viime vuosina nopeasti ensihoitopalveluiden tehtävien laajetessa.



Pelastuslaitosten välillä vastausprosentteissa oli tuntuvaa vaihtelua, mutta vertailu ei ole mielekästä, koska osassa laitoksia henkilöstötiedot eivät ole ajantasaisia. Verrokkiryhmittäin pelastuslaitosten vastausprosentit vaihtelivat kuitenkin melko vähän. Tarkasteltaessa pelastustoiminnan toimialan vastausprosentteja (vain tälle ryhmälle suoritettiin logistinen regressioanalyysi) näyttää vastausprosentti hieman kasvavan siirryttäessä suurista tai tiheään asuttujen alueiden

pelastuslaitosten ryhmästä (I 27%) harvaanasuttujen alueiden verrokkiryhmään (IV 32%). Vastaajamäärät olivat kuitenkin kaikissa vertailuryhmissä riittävät luotettavan analyysin tekoon.

Keräsin työhyvinvointikyselystä palautetta pelastuslaitoksilta tulosten esittelyn (ns. road show huhti-toukuussa 2014) yhteydessä. Palautteen perusteella havaitsin, että osaan kysymyksistä oli jäänyt täsmennettävää. Kysymykset saattoivat olla monitulkintaisia, ja osasta kysymyksiä puuttui aikarajaus, minkä olemassaolo olisi helpottanut tulkintaa. Kokonaisuutena kyselyyn oltiin tyytyväisiä ja sen pohjalta toivottiin tehtäväksi lisäanalyysiä.

6.2 Kvantitatiiviset testit ja muuttujamuunnokset

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyä ei ole suunniteltu tieteellistä tutkimusta varten, ja siksi muuttujien operationalisointi oli haasteellista. Koska kyselyssä on mukana vain kourallinen väittämiä, jotka liittyvät suoraan urakysymyksiin, olen joutunut joustamaan operationalisoinnissa laatukriteereissä (esim. summamuuttujia tehtäessä) sopivien mallien löytämiseksi. Kompromisseista huolimatta olen pyrkinyt luomaan kokonaismallin, jolla voidaan tämän aineiston puitteissa vastata parhaalla mahdollisella tavalla kysymyksiin:

1. Onko palomiehissä/pelastustoiminnassa työskentelevien kokemuksissa havaittavissa eroja muihin pelastuslaitoksella työskenteleviin työuraa koskevissa kysymyksissä?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä palomiesten uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle pääsemiseen?

Ensimmäisen kysymyksen analysoinnin tarkoitus on vahvistaa olemassa olevaa hypoteesia, jonka mukaan haasteet työssä jaksamisessa ja työurissa kohdistuvat pelastustoimen kentällä erityisesti palo-esimiehen/palomiehen työtä tekeviin ja ikääntyviin työntekijäryhmiin. Tämän jälkeen selvitän tarkemmin, mitkä tekijät, esimerkiksi ikä, koulutus tai koettu terveys ennustavat uskoa terveenä eläkkeelle pääsyyn. Tarkoituksena on vakioda (l. elaboroida) kolmansien muuttujien vaikutus, jotta voidaan havainnoida, säilyykö kahden muuttujan välinen yhteys vai muuttuuko se kolmannen muuttujan mukaan tullessa.

MIF:ltä saamani data-aineisto oli Excel-muodossa ja vaati huomattavaa muokkausta analyysissä käytetyssä SPSS-tilasto-ohjelmassa. Havaintoaineiston siirtäminen tapahtui osin automaattisesti,

mutta jouduin myös muokkaamaan aineistoa käsin. Muokkasin aineistoa osin jo Excel pohjalla³², mutta esimerkiksi sellaisten taustakysymysten kohdalla, joissa oli mahdollisuus valita useammasta vastausvaihtoehdosta, lopullisen muokkauksen tein SPSS-ohjelmassa muuttujia yhdistämällä. Käsin havaintoaineistojen muuttamiseen sisältyy huomattava riski virhelyönneistä, minkä vuoksi tein muunnokset kahteen kertaan itsenäisinä aineistoina ja vertailin lopuksi tuloksia keskenään (ks. Heikkilä 2010, 131–133).

Analyysissä käytän sekä parametrisiä että epäparametrisiä testejä. Parametriset testit edellyttävät muuttujilta vähintään välimatka-asteikollista mittausta. Parametrisiä testejä sovellan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, johon etsin vastauksia kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Näissä testeissä perusjoukkoa testataan keskiarvojen avulla. Jälkimmäisen kysymyksen kohdalla sovelletaan ristiintaulukointia ja logistista regressioanalyysiä, joissa muuttujien jakaumaa selvitetään laatuero- ja järjestysasteikollisesti havaittujen frekvenssien avulla eli epäparametrisesti. (Räsänen 2005, 94.)

Analyysin helpottamiseksi etsin työhyvinvointikyselyn kysymyspatteriston työuriin liittyvistä väittämistä samaa ilmiötä mittaavia muuttujia, joita yhdistämällä summamuuttujiksi on mahdollista saada tiivistettyä kuvaa uraan liittyvistä asenteista. Tässä olen käyttänyt apuna faktorianalyysiä, jonka perusajatuksena on, että muuttujien korrelaatioiden taustalla on rakenne, joka voi tiivistyä yhteen tai useampaan faktoriin. (Jokivuori & Hietala 2007, 89.) Summamuuttujaa muodostaessani olen käyttänyt faktorianalyysissä varimax-rotatiota, jolla olen pyrkinyt maksimoimaan muuttujien eri faktoreilla saamien latausten vaihtelua (eli faktorit eivät korreloi keskenään) (Alkula ym. 1994, 272). Analyysissä nousi esiin kolme mahdollista³³ faktoria (ks. liite 2) joista kahdesta oli mielekästä muodostaa uraorientaatiota selittävä summamuuttuja (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 98).

Tämän aineiston kohdalla ja summamuuttujia muodostettaessa lähtökohtana on hypoteesi, että kokemus työuran kehittymismahdollisuuksista on laaja, ja se riippuu esimerkiksi sekä omasta kokemuksesta niin työn kehittämisen kuin työn sisällöstä päättämisen suhteen, sekä työnantajan panoksesta työuran kehittämiseen. Vastuun työurasta ei siis ole katsottu kuuluvan yksin työnantajalle (organisaatiolle) tai työntekijälle vaan molempien aktiivista roolia pidetään tärkeänä. (ks. esim. Robson ym. 2006 ja Arthur 2008.)

³² Kaikki MIF:ltä saamani havainto aineisto oli dikotomista, eli esimerkiksi likert –asteikolliset muuttujat olivat viidellä eri sarakkeella ja saivat arvon 0 tai 1, ja jossa 1 tarkoitti valittua arvoa. Jotta sain muuttujista käyttökelpoisia SPSS:aan, minun täytyi uudelleen syöttää arvot samalle sarakkeelle arvoiksi 1–5.

³³ Komponenttien ominaisarvot ylittivät raja-arvona olleen 1.

Muuttujan *työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki* olen muodostanut summamuuttujana seuraavista väittämistä:

- 10 Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon
- 11 Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani
- 13 Olen saanut työnantajaltani ohjausta / tukea työurasuunnittelussa

Sekä koetun työnantajan tuen että koetut mahdollisuudet työn ja uran kehittämiseen on tässä mahdutettu samaan summamuuttujaan sillä perusteella, että nämä mittaavat koettua esteettömyyttä työuran kehittämiseksi. Tälle faktorille tekemäni reliabiliteettitestin Cronbachin alfa oli 0,796, joten faktoria voidaan pitää tältä osin hyvänä eli väittämät siis mittaavat samaa asiaa. Faktorista olen muodostanut kolmen kysymyksen summamuuttujan *työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki*.

Summamuuttujan *Halu työnsä ja itsensä kehittämiseen* olen puolestaan muodostanut väittämistä:

- 12 Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen
- 20 Minulla on usein ehdotuksia oman työni kehittämiseksi

Tälle faktorille tekemäni reliabiliteettitestin Cronbachin alfa jäi alle testille yleisesti annettujen raja-arvojen 0,6 (myös 0,7 ja 0,5) ollen vain 0,474. Tämä heikentää summamuuttujan käytön luotettavuutta ja luo epäilyn siitä, mittaavatko yhteenlasketut muuttujat riittävästi samaa asiaa. Kumpikin väittämä kuvaa kuitenkin työntekijän omaa aktiivista roolia työn kehittämiseksi ja näin niitä voidaan pitää mielekkäänä parina summamuuttujan luomiseen. (KvantiMOTV; Heikkilä 2010, 187) Lisäksi summamuuttujan käyttöä puoltaa summamuuttujasta saatava hyöty varianssianalyysin toteuttamiseen (normaalijakautuneisuus)³⁴.

Analyysiä varten olen koodannut uudelleen lähes kaikki käytettävät muuttujat. Taustamuuttujien kohdalla olen yhdistänyt sekä frekvenssiltään liian pieniä luokkia että vaikeasti tulkittavia luokkia paremmin analyysiin soveltuviksi. Logistisessa regressioanalyysissä käyttämäni väittämät olen *työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki* -summamuuttujaa lukuun ottamatta koodannut dikotomisiksi muuttujiksi.

³⁴ Normaalijakautuneisuus ei toteutunut kummallakaan muuttujalla itsenäisesti.

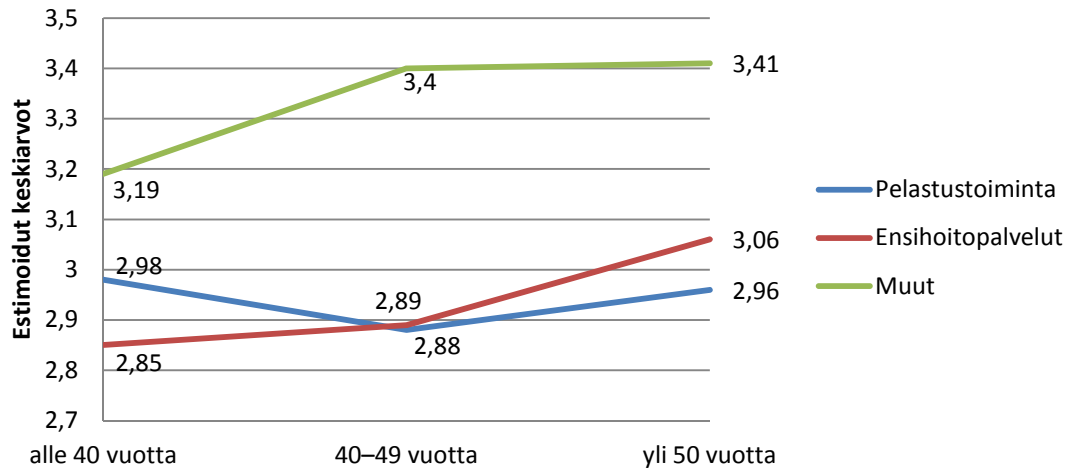
6.3 Toimialan ja iän merkitys uraorientaatiossa

Työhön ja uraan kohdistuvat odotukset vaihtelevat työpaikan, koulutustason ja työtehtävän mukaan (Super 1957, 129–136; Conway & Briner 2005, 48). Oletettavasti myös pelastuslaitosten sisällä eri työntekijäryhmät suhtautuvat uraansa vaihtelevasti. Pelastuslaitoksissa, joissa viime vuosikymmeninä on tapahtunut suuria rakenteellisia ja organisatorisia muutoksia voidaan epäillä myös eri-ikäisten työntekijöiden suhtautuvan ura-asioihin eri tavoin. Tämän selvittämiseksi iän ja toimialan välistä yhteisvaikutusta uraorientaatioon tarkastellaan seuraavaksi kaksisuuntaisen varianssianalyysin keinoin. Selitettäviksi muuttujiksi valitsin edellä esitellyt summamuuttujat omaan työuraan vaikuttamisesta ja työnantajan tuesta sekä halun työnsä ja itsensä kehittämiseen.

Analyysi suoritettiin koko työhyvinvointikyselyn aineistolla ($n=2125$). Selittävinä muuttujina toimivat kolmiluokkaiset muuttujat: ikä (alle 40, 40–49 ja yli 49-vuotiaat) ja toimiala (pelastustoiminta, ensihoito ja muut). Menetelmänä analyysissä käytettiin kaksisuuntaista varianssianalyysii. Nimestään huolimatta varianssianalyysissä ei vertailla variansseja vaan ryhmäkeskiarvoja, joiden vaihtelua arvioidaan variansseilla. Kaksisuuntaista testiä käytetään, kun halutaan tarkastella yhtä aikaa kahta selittävää muuttujaa ja näiden mahdollista yhteisvaikutusta (interaktiovaikutusta). (Heikkilä 2010, 224–225; Kirves 2013, 24.) Varianssianalyysissä selvitetään siis kahden selittävän muuttujan, iän ja toimialan, yhteyttä sekä niiden yhdysvaikutusta selitettäviin muuttujiin.

Seuraavassa tarkastelen selitettävän muuttujan *Työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki* yhteyttä ikään ja toimialaan (Kuvio 4). Varianssianalyysin suorittamiselle edellytyksenä on, että muuttujan arvot ovat normaalisti jakautuneita kaikilla vertailtavilla ryhmillä, ja että muuttujan varianssit ovat yhtä suuret (Heikkilä 2010, 106 ja 224–225). Normaalijakautuneisuuden tarkastelu osoitti, että molempien selitettävien muuttujien jakaumat noudattavat silmämääräisesti normaalijakaumaa (ks. liite 3). Lisäksi analysoitava aineisto on riittävän suuri, jotta summamuuttujien normalisuutta voidaan pitää oletusarvona (ks. keskeinen raja-arvolause). Varianssien samansuuruisuutta tarkastellaan puolestaan Levenen varianssien samansuuruuustestillä. Levenen testissä oletusarvo eli nollahypoteesi on, että varianssit ovat eri ryhmissä samansuuruiset. Testin mukaan F-arvoksi saadaan 1,669 ja p-arvo 0,101 ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$), eli nollahypoteesi jää voimaan. Varianssit ovat siis vertailuryhmissä riittävän samansuuruiset, eikä varianssianalyysille ole tässä suhteessa estettä (ks. liite 4). (Jokivuori & Hietala 2007, 144.)

Kuvio 4 Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn summamuuttujan Työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki estimoidut keskiarvot, selittävinä muuttujina ikä ja toimiala (N=2120)



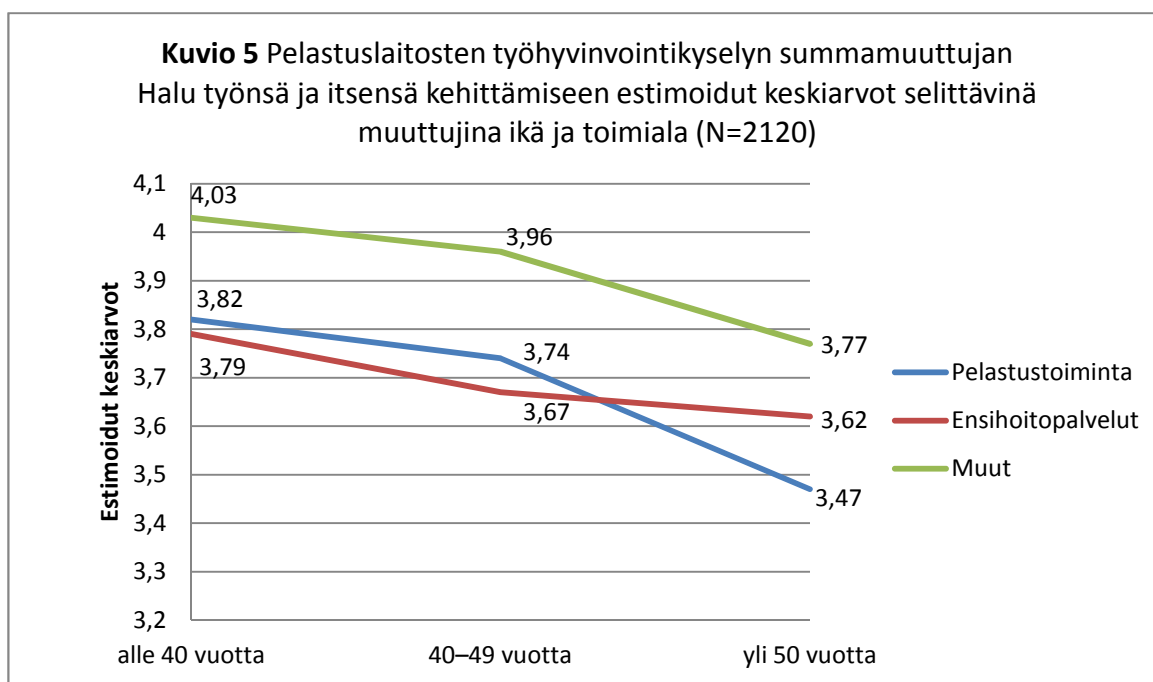
Kaksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella voidaan sanoa, että toimialalla on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys koettuun mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työuraan ($p < 0,001$). Ryhmässä *Muut* omia vaikutusmahdollisuuksia työtä ja uraa koskevissa asioissa pidettiin parempina kuin pelastustoiminnan tai ensihoidon toimialoilla. Myös Tukeyn HSD (Honestly Significant Difference) testi luokittelee toimialan *muut* erilliseksi ryhmäksi, jonka vastauskeskiarvot poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi pelastustoiminnan ja ensihoitopalvelujen ryhmien vastauskeskiarvoista.

Iällä ei puolestaan näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä koettuun työuraa koskevaan vaikutusmahdollisuuteen ja tukeen. Myöskään iän ja toimialan välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta. Toisaalta toimiala selittää vain erittäin pienen osan (alle 3 %) selitettävän muuttujan vaihtelusta. Mallin kokonaisselitysaste (eli se kuinka suuri osa summamuuttujan keskiarvojen vaihtelusta selittyy toimialan ja iän mukaan) jää vain 3,4 prosenttiin.

Seuraavassa tarkastelen edelleen kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla samojen kolmiluokkaisten ikä- ja toimialamuuttujien vaikutusta sekä näiden muuttujien yhteisvaikutusta summamuuttujaan *Halu työnsä ja itsensä kehittämiseen* (Kuvio 5). Levenen varianssien yhtäsuuruustestin mukaan varianssien ero ei ole tilastollisesti merkitsevä (p -arvo 0,129), joten varianssit ovat yhtä suuret ja testiä voidaan jatkaa.

Summamuuttujan saamat keskiarvot asteikolla 1–5 vaihtelevat välillä (3,47 - 4,03) eri ryhmissä eli pääosin pelastustoimessa työskentelevät suhtautuvat positiivisesti työuransa kehittämiseen. Sekä ikä että toimiala osoittautuivat tilastollisesti erittäin merkitseviksi ($p > 0,001$), joskin kokonaisselitysaste jää pieneksi. Korjattu selitysaste on vain hieman alle 4 prosenttia ja yksittäisten selittäjien selitysarvot jäävät melko pieniksi (ks. liite 5).

Iän ja halun työnsä ja itsensä kehittämiseen välillä löytyi yhteys. Iän lisääntyessä halukkuus oman työuransa ja itsensä kehittämiseen laski merkitsevästi kaikilla toimialoilla. Eroja oli kuitenkin myös toimialojen välillä. Positiivisimmin kehittämiseen suhtauduttiin ryhmässä muut ja negatiivisimmin pelastustoimessa. Sekä pelastustoiminnan että muut-ryhmässä iän lisääntyessä kiinnostus omaa työuraa ja itsensä kehittämistä kohtaan laski ensihoitopalveluja jyrkemmin. Ryhmän muut kohdalla kokonaiskeskisarvo oli kuitenkin muita ryhmiä korkeampi. Tukeyn HSD testin mukaan ryhmä muut luokitteutui omaksi ryhmäkseen ja eroaa näin kahden muun ryhmän muodostamasta luokasta.



Ensihoitopalvelujen ryhmä poikkeaa puolestaan kahdesta muusta ryhmästä siinä, että halu työnsä ja itsensä kehittämiseen laski iäkkäimmässä ryhmässä muita ryhmiä vähemmän. Selityksenä tähän saattaa olla ryhmän pienehkö koko (N=34) ja se, että tämä ryhmä on jo valmiiksi valikoitunut. Ensihoito-organisaatio on ollut olemassa vasta lyhyen aikaa ja keski-ikä on alhainen. Vanhemmat työntekijät ovat usein alan pioneereja ja tästä syystä myös aktiivisia itsensä ja työnsä kehittämisessä.

Varianssianalyysin avulla käy ilmi, että toimiala muut erottuu omaksi ryhmäkseen. Sitä vastoin pelastustoiminnan ja ensihoitopalvelujen välillä ei merkitseviä eroja löydy sen enempää koetuissa työuran kehitysmahdollisuuksissa ja tuessa kuin halussa itsensä ja työnsä kehittämiseenkään. Suurimmat erot näyttäisivät uraorientaatiossa liittyvän operatiivisen eli hälytystyötä tekevän ja muun henkilöstön välille. Operatiivinen henkilöstö vaikuttaisi kokevan uraan liittyvät asiat hivenen negatiivisemmassa valossa kuin muu henkilöstö.

6.4 Usko terveenä eläkkeelle pääsyyn pelastustoiminnasta

Yllä esitetyn mukaan sekä halukkuus että koetut mahdollisuudet oman uran kehittämiseen näyttäisivät vaihtelevan pelastuslaitoksissa eri toimialan mukaan. Työurien tarkastelun kannalta kiinnostavaa on myös se, kuinka eri toimialoilla uskotaan omiin mahdollisuuksiin selviytyä terveenä eläkkeelle ja se, mitkä tekijät ovat tähän uskoon yhteydessä. Koska muuttujan *uskon jääväni terveenä eläkkeelle nykyisestä tehtävästäni* vastaukset eivät jakaudu normaalijakauman mukaan (ks. liite 2), tälle selitettävälle muuttujalle ei ole mielekästä tehdä edellä toteutetun kaltaista varianssianalyysiä. Tästä syystä uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn yhteydessä olevia tekijöitä lähdetään selvittämään epäparametrisin testein, kuten ristiintaulukoimalla ja logistisella regressioanalyysillä.

Koko aineistolle (n=2125) suoritettiin ristiintaulukointi, jossa selvitettiin onko Likert -asteikollisen kysymyksen *4 Uskon jääväni nykyisestä tehtävästäni terveenä eläkkeelle* ja eri toimialaluokkien (3) välillä yhteyttä (Taulukko 2). Lisäksi suoritettiin samoille muuttujille χ^2 -riippumattomuustesti, jonka tarkoitus oli selvittää, onko toimialan ja terveenä eläkkeelle pääsyyn uskomisen välillä riippuvuutta, vai johtuvatko taulukossa havaittavat erot vain sattumasta. Riippumattomuustesti laskee, poikkeavatko ristiintaulukoinnin havaitut frekvenssit laskennallisista oletusfrekvensseistä. Testin nollahypoteesi on, että frekvenssit eivät poikkea toisistaan. (Heikkilä 2010, 210–213.)

TAULUKKO 2. Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle, vastausten jakautuminen toimialoittain (%)

		Toimiala kolmiluokkaisena muuttujana			Yhteensä
		pelastus-toiminta	ensihoito-palvelut	Muut	
4 Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle	Täysin eri mieltä	29	20	8	22
	Jokseenkin eri mieltä	25	25	10	22
	Ei osaa sanoa	22	30	19	23
	Jokseenkin samaa mieltä	16	18	36	21
	Täysin samaa mieltä	7	7	27	12
Yhteensä		100	100	100	100
N		1183	424	512	2120

Puutuva tieto n=5 (0,2%)

Pearson Chi-Square: Value 330,739; df 8; p<0,001

0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,80

Ristiintaulukoinnista ja χ^2 -riippumattomuustestistä selviää, että toimialalla ja eläkkeelle jäämisuskolla on tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p<0,001$) eli nollahypoteesi voidaan hylätä (ks. liite 6). Väitteestä, *uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle* oli täysin eri mieltä pelastustoimessa lähes kolmannes, kun ensihoitopalveluissa näin vastasi vain joka viides ja ryhmässä muut alle joka kymmenes. Ryhmässä muut väitteen kanssa on täysin samaa mieltä jopa yli neljännes, joten usko eläkkeelle pääsyyn on tässä ryhmässä vahva verrattuna kahteen muuhun toimialaan, joissa vastaava osuus on vain 7 prosenttia (vrt. Airila ym. 2007, 170). Aiemmassa tutkimuksessa onkin saatu viitteitä siitä, että työntekijäportaalla on johtajia useammin ajatuksia aikaisesta eläkkeelle siirtymisestä (Takala ym. 2010, 23).

Tulos on odotusten mukainen. Sekä ensihoitopalveluissa että erityisesti pelastustoiminnassa korostuvat fyysisesti vaativien työtehtävien osuus verrattuna ryhmään muut. Tuloksissa näkyvät mahdollisesti myös toimialojen väliset erot ikäjakaumissa (ks. kuvio 3). Työhyvinvointikyselyn tuloksista (Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn loppuraportti, julkaisematon) oli nähtävissä, että

yli 50-vuotiaiden joukossa usko terveenä eläkkeelle pääsyyn on korkeampi kuin muissa ikäryhmissä, mikä vastaa myös aiemman tutkimuksen havaintoja (ks. esim. Takala ym. 2010). Koska toimialaryhmässä muut keski-ikä on muita ryhmiä korkeampi, on mahdollista, että erot uskossa terveenä eläkkeelle jäämiseen johtuvat ainakin osittain tästä.

Päästäkseni tarkempaan analyysiin uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn yhteydessä olevista muista tekijöistä laajennan tarkastelun logistiseen regressioanalyysiin. Logistista regressioanalyysia voidaan menetelmänä hyödyntää joko tutkittavan ilmiön kannalta oleellisten muuttujien etsimiseen tai teorian kannalta oleellisten muuttujien tarkasteluun (Metsämuuronen 2008, 114). Käytän logistista regressioanalyysia kummallakin edellä mainitulla tavalla. Toisaalta etsin pelastusalalle ominaisia selittäviä muuttujia, kuten työaika ja verrokkiryhmät, ja toisaalta tarkastelen yleiseen teoriaan sopivien selittävien tekijöiden suhdetta toisiinsa (esim. ikä ja fyysinen kunto). Koska hyödynnän testissäni logistisen regressioanalyysin molempia ominaisuuksia, käytän pakottavaa (enter) menetelmää, jolloin kaikki selittävät tekijät ovat mukana tarkastelussa samalla kertaa (Jokivuori & Hietala 2007, 66).

Logistisessa regressioanalyysissä tarkastellaan kunkin muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan samalla, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu eli elaboroitu. Selitettävänä muuttujana on työhyvinvointikyselyn Likert-asteikollisesta väittämä (4) *uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle*. Koska selitettävän muuttujan tulee binäärilogistisessa regressiomallissa olla kaksiluokkainen (Jokivuori & Hietala 2007, 58), uudelleenkoodasin kysymyksen kaksiluokkaiseksi. Osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vastanneet saivat arvon 1 ja osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä saivat arvon 0, ja en osaa sanoa -vastaukset jätin tarkastelun ulkopuolelle (system-missing), koska tämä lisäsi huomattavasti mallin selitysstetta³⁵.

Selittäviksi muuttujiksi tarkasteluun otin taustamuuttujat: vastaajan ikä, koulutus, työaika ja pelastuslaitokset verrokkiryhmittäin. Lisäksi tarkastelin selittävinä tekijöinä koettua terveydentilaa, halukkuutta itsensä ja työuransa kehittämiseen sekä summamuuttujaa *työuran kehittämismahdollisuudet ja tuki*.

³⁵ Tein analyysin myös siten, että kaikki vastaukset olivat mukana (N=1188), jolloin selitysstaste laski (Nagelkerke R Square 26,7%), mutta muuten tulokset pysyivät lähes samoina.

Logistisen regressioanalyysin käyttöä puoltaa se, että selittäviksi muuttujiksi voidaan valita sekä jatkuvia muuttujia (esim. *työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki*³⁶) että luokkaeroasteisia muuttujia (esim. koulutus). (Jokivuori & Hietala 2007, 58.) Selittävistä muuttujista likert-asteikolliset väittämät (3) Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseen; (12) Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen³⁷, on koodattu analyysin helpottamiseksi uudelleen kaksiluokkaisiksi laatueroasteikollisiksi muuttujiksi.

Yleiset vaatimukset logistisen regressioanalyysin suorittamiselle ovat maltilliset. Koska logistinen regressioanalyysi ei tee oletuksia mallissa käytettävien muuttujien jakaumista, ei jakaumilta vaadita esimerkiksi normaalijakautuneisuutta. Sen sijaan ehtona menetelmän käytölle on, että havainnot eivät saa olla keskenään riippuvaisia eli multikollineaarisia. (Jokinen & Hietala 2007, 56–59.) Selittävien muuttujien keskinäisiä korrelaatioita tarkastelin Pearsonin korrelaatiotestillä. Mitään yksiselitteistä raja-arvoa korrelaation suuruudelle ei ole yhteiskuntatieteissä määritelty, mutta raja-arvona on pidetty muun muassa 0,5:tä tai 0,7:ä (Viitasalo 2014). Selittävien muuttujien välillä löytyi tilastollisesti merkitseviä korrelaatioita esimerkiksi työajan ja verrokkiryhmien välillä, mutta korrelaatio jää selvästi alle raja-arvon ollen (-0,381) (ks. liite 7), eikä molempien muuttujien pitäminen mukana vaaranna analyysin luotettavuutta.

Logistisen regressioanalyysin lähtökohtana on niin sanottu vetosuhde (odds ratio). Tässä analyysissä odds ratio (OR) kuvaa suhteellista riskiä olla samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän *uskon jääväni nykyisestä tehtävästäni terveenä eläkkeelle* kanssa. OR:n ykköistä pienemmät kertoimet tarkoittavat, että kyseiseen luokkaan kuuluminen pienentää riskiä (vetoa) vertailuluokkaan nähden, kun taas ykköistä suuremmat kertoimet tarkoittavat että kyseisessä luokassa riski kasvaa vertailuluokkaan nähden (vertailuluokassa OR=1). (ks. esim. Jokivuori & Hietala 2007, 68–72; Rita ym. 2008 72–73.) Toisin sanoen positiiviset OR arvot kuvaavat parempaa uskoa terveenä eläkkeelle pääsyyn kyseisessä luokassa suhteessa vertailuluokkaan.

Eri selittäjien kertoimet eivät kuitenkaan ole keskenään vertailukelpoiset, jos selittävien muuttujien mittayksiköt poikkeavat toisistaan. (Jokivuori & Hietala 2007, 70.) Jatkuvan muuttujan kohdalla (tässä *työuran kehittämismahdollisuudet ja tuki*) OR tulkitaan siten, että OR ”osoittaa kutakin muuttujaa vastaavan riskin muutoksen: Jos yksittäisen havainnon jonkin muuttujan arvo lisääntyy

³⁶ Ei teknisesti ole jatkuva muuttuja, koska arvot voivat olla vain välillä 1–5.

³⁷ En käytä aiemmin varianssianalyysissä käytettyä summamuuttujaa *halu työnsä ja itsensä kehittämiseen*, koska summamuuttujan muodostamisessa reliabiliteettitestin Cronbachin alfa jäi alle testille yleisesti annettujen raja-arvojen, eikä normaalisuudesta saatava hyöty päde logistisessa regressioanalyysissä.

yhdellä yksiköllä, niin kyseisen havainnon uusi riski saadaan kertomalla alkuperäinen riski vastaavalla odds ratio –kertoimella” (Rita ym. 2008, 73; KvantiMOTV).

Logistisen regressioanalyysin perusjoukko on rajattu pelastustoiminnassa työskenteleviin (n=907), koska tarkoituksena on selvittää nimenomaan palomiesten työurakäsityksiin yhteydessä olevat tekijät. Pelastustoiminnan toimiala ei kuitenkaan rajoitu vain palomiehen työtä tekeviin, vaan tässä ryhmässä on mukana myös paloesimiehiä, palomestareita, palopäälliköitä ja suunnittelijoita ynnä muita. Aineiston ominaisuuksista johtuen ei ole mahdollista päästä kiinni vain palomiehen työtä tekeviin, koska varsinaista työtehtävää selvittävää kysymystä ei taustakysymyksissä ole mukana.

Lähimmäksi palomiehen työtä tekevien joukkoa päästäisiin rajaamalla *pelastustoiminnan* toimialan vastaajista pois esimiesasemassa olevat ja muuta kuin vuorokausirytmistä työaikaa tekevät (N=493). Rajausta ei kuitenkaan olisi aukoton, koska etenkin harvaan asutuilla alueilla palomiehen työtä tehdään muussa kuin vuorokausirytmisessä työajassa, jolloin näiden alueiden palomiesten näkemykset eivät näkyisi analyysissä. Toisaalta myöskään paloesimiesten rajaaminen aineiston ulkopuolelle ei ole mielekästä, koska näiden työnkuvaan ja työuriin liittyvät ongelmat ovat hyvin lähellä palomiesten vastaavia. Tästä syystä perusjoukoksi on valittu koko pelastustoiminnan toimialan vastanneiden joukko.

Suoritin vertailevan logistisen regressioanalyysiajon myös tälle rajatulle (N=493) ryhmälle. Tulokset eivät oleellisesti poikenneet koko pelastustoiminnan ryhmälle tehdystä analyysistä.

Taulukko 3: Uskoa terveenä eläkkeelle pääsemiseen selittävät tekijät pelastustoiminnan toimialalla työskentelevien keskuudessa (N=907)

Selittävät tekijät		N	OR	95% C.I. for OR	
				Lower	Upper
Ikä kolmiluokkaisena muuttujana	Alle 40-vuotiaat (ref.)	360	1		
	40-49-vuotiaat	281	1,06	0,70	1,60
	Yli 49-vuotiaat	266	3,57 ***	2,29	5,56
Koulutustaso	Ammatillinen koulutus (pelastusopisto, pelastuskoulu) (ref.)	702	1		
	Ammattikorkeakoulu	119	2,23**	1,37	3,63
	Yliopisto	28	1,84	0,69	4,91
	Muu koulutus	58	1,56	0,80	3,06
Työaika	Poikkeusluvan mukainen 24 h (ref.)	697	1		
	Muu	210	3,98***	2,56	6,17
Työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki	(Jatkuva muuttuja)	907	2,02***	1,66	2,47
Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen	Jokseenkin tai täysin samaa mieltä	724	1,16	0,71	1,89
	Jokseenkin tai täysin eri mieltä, tai ei osaa sanoa (ref.)	183	1		
Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseen	Jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä tai ei osaa sanoa (ref.)	183	1		
	Jokseenkin tai täysin samaa mieltä	724	7,76***	4,34	13,87
Pelastuslaitos jossa työskentelee verrokkiryhmittäin	Suuri asukasluku ja väestö kasvaa (ver. 1) (ref.)	409	1		
	Asukastiheys n. 30 as./km2 (ver.2)	157	1,08	0,67	1,74
	Asukastiheys n. 10-20 as./km2 (ver. 3)	199	1,09	0,70	1,72
	Asukastiheys alle 10 as./km2 ja vähenee (ver. 4)	142	1,18	0,70	1,98

Nagelkerke R Square 35,5%, Chi-Square 261,868, p<0,001
merkitsevä p< 0,05, ** tilastollisesti merkitsevä p<0,01, *** tilastollisesti erittäin merkitsevä p<0,001
Pelastuslaitosten työhyvinvointikysely 2013

* tilastollisesti melkein
Aineisto:

Analyysin tuloksista (taulukko 3) voidaan päätellä, että luokka-asteikollisista selittävästä muuttujista voimakkaimmin yhteydessä uskoon terveenä eläkkeelle jäämiseen oli riittävän hyväksi koettu nykyinen fyysinen terveys ja kunto (OR 7,76). Myös *muu kuin vuorokausirytmien työaika* (OR 3,98); *yli 49 vuoden ikä* (OR 3,57) sekä hyväksi koetut *työuran kehittämismahdollisuudet ja tuki* (OR 2,02 huom. jatkuva muuttuja³⁸) lisäsivät selvästi todennäköisyyttä uskoa nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen. Näiden neljän voimakkaimmin selitettävään muuttujaan yhteydessä olevan selittävän muuttujan (Ikä, työaika ja käsitys fyysinen kunnon riittävydestä ja työuran kehittämismahdollisuudet ja tuki) yhteinen näennäisselitysaste³⁹ (Nagelkerke R Square) on 34,7 %, joten ne selittävät melkein täysin myös kokonaismallin tulokset.

Koulutustasossa vastaajan AMK-tutkinnoilla näyttää myös olevan positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä yhteys (OR 2,23) uskoon terveenä eläkkeelle pääsemiseen. Tämä johtune osittain fyysisesti kevyemmistä työtehtävistä. Aiemmassa tutkimuksessa on myös havaittu, että korkeakoulututkinnon suorittaneilla on halukkuutta jatkaa työuraansa pidempään kuin alemmin koulutetuilla (Takala ym. 2010, 23). Tässä analyysissä yliopistotutkinnon suorittaneilla (OR 1,84) ero ammatillisen tutkinnon suorittaneisiin ei ole tilastollisesti merkitsevä, mikä johtune osittain ryhmän pienestä koosta (N=28). Myöskään ryhmä muu koulutus (OR 1,56) ei eroa tilastollisesti merkitsevästi ammatillisen tutkinnon suorittaneista. Koulutuksen osalta kyselyn taustamuuttujat olisivat voineet olla tarkemmat. Ongelmalliseksi muodostui etenkin ryhmä muu koulutus, koska ei ollut selvää, mikä on tämän ryhmän koulutuksen sisältö.

Hieman yllättäen *halulla itsensä ja työuransa kehittämiseen* ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen. Tämä selittyy osin sillä, että iän noustessa halu oman työuran kehittämiseen laskee, kun samalla yli 50-vuotiaiden ryhmässä usko eläkkeelle pääsemiseen paranee. Jos sama analyysi tehdään vain alle 50-vuotiaiden ryhmälle, niin halulla oman uran ja itsensä kehittämiseen löytyy tilastollisesti merkitsevä yhteys uskoon eläkkeelle terveenä pääsemiseen. Vetosuhde on oletusten mukainen niin, että halu itsensä ja työuransa

³⁸ Jatkuvan muuttujan kohdalla OR tulkitaan siten, että jos summamuuttujan arvo 1 (täysin erimielä*3) kasvaa yhdellä arvoon 2, niin kyseisen havainnon uusi riski saadaan kertomalla alkuperäinen riski vastaavalla odds ratio –kertoimella. Näin arvon 1 ja arvon 5 välinen OR kerroin saadaan $1 \cdot 2,02^4$. Eli täysin samaa mieltä summamuuttujan väittämiin vastanneiden luokan OR olisi yli 16 täysin eri mieltä vastanneiden ryhmään verrattuna.

³⁹ LRA:ssa kaksiluokkaisen selitettävän muuttujan todellista selityssastetta ei voida laskea, ja siksi käytetään termiä näennäisselitysaste.

kehittämiseen kasvattaa myös (riskiä) uskoa pääsevänsä terveenä nykyisestä tehtävästään eläkkeelle.

Pelastuslaitoksen verrokkiryhmällä ei puolestaan näyttäisi olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn. Toisin sanoen esim. laitoksen koko ei ennakoisi riskiä siihen, että uskoo pääsevänsä terveenä eläkkeelle.

6.5 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Työhyvinvointikyselyn aineistolle tehdyillä kvantitatiivisilla analyyseillä saatiin vahvistusta oletamuksille, että pelastuslaitoksissa erityisesti pelastustoiminnan ja ensihoitopalvelujen henkilöstön parissa työurat nähdään haasteellisena. Näillä toimialoilla usko terveenä eläkkeelle pääsyyn oli melko alhainen. Näitä toimialoja yhdistää operatiivisen ja 24-tuntista työrytmiä tekevän henkilöstön suuri osuus (Pelastustoimen taskutilasto 2009–2013). Pelastuslaitosten muut työntekijät erottuivatkin omaksi ryhmäkseen, jonka kokemukset sekä kehitysmahdollisuuksistaan että halukkuus urakehitykseen olivat pelastustoiminnan ja ensihoitopalvelujen vertailuryhmiä positiivisemmat.

Vaikka kaksisuuntaisten varianssianalyysien tuloksiin tulee suhtautua varauksin selitysteiden jäädessä varsin pieniksi, ja koska toisen summamuuttujan reliabiliteetti jäi alhaiseksi, voidaan niistä saatuja tuloksia pitää suuntaa antavina. Työuran kehittämis-mahdollisuuksiin ja tukeen suhtautuvat positiivisimmin ne, jotka ovat pelastuslaitoksissa todennäköisimmin jo urallaan edenneet eli ryhmään ”Muut” kuuluvat, jossa ovat edustettuina mm. pelastuslaitosten asiantuntijat ja hallinto. Tämä ryhmä erottuu muista työntekijöistä myönteisemmällä käsityksellään työurista. Iän vaikutus työurankehitysmahdollisuuteen ja tukeen ei ollut testissä tilastollisesti merkitsevä. Kaisa Eskola (2007) on kuitenkin omassa tutkimuksessaan saanut tuloksia joiden mukaan nuoret palomiehet⁴⁰ kokivat vanhempia ryhmiä enemmän iästään olevan hyötyä uralla etenemisessä, koulutukseen pääsyssä ja työpaikan säilyvyydessä (Eskola 2007, 86).

Varianssianalyysin tulosten perusteella voidaan sanoa, että suurimmat haasteet sekä kokemuksessa tuen saamisesta työnantajalta että omassa halukkuudessa esiintyvät pelastustoiminnan piirissä, mutta myös ensihoidossa työntekijän mahdollisuuksissa vaikuttaa työhönsä ja uraansa on kehitettävää. Iäkkäämpien työntekijöiden laskeva kiinnostus omaa työuraa kohtaan on yleinen

⁴⁰ Eskola käyttää termiä palomiehet, mutta perusjoukossa lienee pelastuslaitoksen henkilökunta laajemmassa mittakaavassa.

trendi myös pelastusalan ulkopuolella, mutta etenkin pelastustoiminnan puolella iän mukainen kiinnostuksen lasku on ongelmallinen, koska ikääntyessä paineet pelastajan uran kehittämisen suhteen kasvavat. On kuitenkin huomioitava, että laskevasta trendistä huolimatta väittämien keskiarvot jäävät positiivisiksi eli iästä ja toimialasta riippumatta oman uran kehittämiseen suhtaudutaan keskimäärin hyvin.

Merkittävä havainto oli, että ryhmässä muut niiden osuus jotka uskoivat pääsevänsä nykyisestä työstään terveenä eläkkeelle, oli jopa neljäkymmentä prosenttiyksikköä suurempi kuin pelastustoiminnassa ja ensihoitopalveluissa. Tulos tukee ajattelua jonka mukaan pelastustoiminnan henkilöstö vaatii urasuunnittelussa erityistä huomiota ja muistuttaa siitä että henkilöstöä tulisi ohjata tehokkaasti myös vertikaalisille urapoluille, joissa työurat jatkuvat pidempään.

Logistisen regressioanalyysin avulla havaittu yhteys oman koetun terveydentilan ja uskon eläkkeelle terveenä jäämisen välillä on helposti ymmärrettävissä. Samansuuntaisia tuloksia on nähtävissä Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa, jossa hyvällä terveydellä oli havaittu myöhentävä vaikutusta eläkeaikomuksiin (Tuominen ym. 2010, 116–117). Vuorokautisen työrytmin yhteys alhaiseen uskoon nykyisestä työstä terveenä eläkkeelle jäämiseen puolestaan perustunee pitkälti siihen, että vuorokautista työrytmiä tekevissä savusukellusta sisältävää pelastajan työtä tekee suurempi osuus vastaajista kuin muiden työaikaumuotojen piirissä olevista. Vuorotyön merkitys työssä jaksamiselle ja sen erityispiirteitä pelastuslaitosympäristössä tulisi kuitenkin tutkia tarkemmin.

Havainto iän positiivisesta vetosuhteesta uskoon terveenä eläkkeelle jäämiseen voidaan selittää sillä, että yli 50-vuotiaiden osalta eläkeiän voidaan ajatella olevan jo niin lähellä, että sen saavuttaminen alkaa jälleen tuntua mahdolliselta. Yli 50-vuotiailla on lisäksi hieman alhaisempi eläkeikä kuin nuoremmilla ryhmillä, johtuen porrastetusta siirtymästä nykyiseen 65-vuoden eläkeikään. Iän ja eläkkeellejäämisaikomuksen välillä on havaittu aiemmassa tutkimuksessa vahva yhteys juuri siten, että korkea ikä vahvistaa halua jatkaa pidempään työuralla. Tämän on katsottu johtuvan siitä, että iän karttuessa työelämässä tapahtuu luontaista karsintaa ja vain terveimmät jatkavat pitkään. (Takala ym. 2010, 19–23.)

Tilastollisesti erittäin merkitseväksi selittäjäksi nousi myös summamuuttuja *työuran kehitysmahdollisuudet ja tuki*, jossa tarkastellaan vastaajan käsitystä työnantajalta saadusta tuesta ja kehitysmahdollisuuksista. Toisin sanoen vastaajan kokemuksella työnantajalta saadusta tuesta on

yhteys siihen, uskooko vastaaja pääsevänsä terveenä eläkkeelle nykyisestä työstään. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työpaikoilla, joissa ikääntyvän työntekijän työssä pysymistä oli edistetty ainakin jossain määrin, oltiin halukkaampia myöhentämään eläkesuunnitelmia. (Tuominen ym. 2010, 122–123.)

Huomattavaa on lisäksi, että summamuuttuja *työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki* näennäisselitysaste on yksinään jopa 14 prosenttia. Lisäksi summamuuttujan *työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki* ja *Uskon jääväni terveenä eläkkeelle nykyisistä työtehtävistäni* muuttujien välillä on tilastollisesti merkitsevä korrelaatio ja Pearsonin korrelaatiokerroin on 0,333, mitä voidaan pitää yhteiskuntatieteissä voimakkaana korrelaationa. Korrelaatiosta ei kuitenkaan voi tehdä lopullista päätelmää muuttujien välisestä kausaalisuhteesta. Toisin sanoen, vaikka muuttujat korreloisivat keskenään, se ei ole todiste niiden välisestä syy-seuraussuhteesta. (Heikkilä 2010, 204–205.)

7 Ikääntyvät pelastajat muutospaineessa: Haastatteluaineisto

Edellä esitetyn tiedon valossa on perusteltua lähteä selvittämään lähemmin, millaisia kokemuksia pelastustoiminnan operatiivista työtä tekevillä työntekijöillä on tilanteista, joissa fyysinen toimintakyky on vaarantunut tai menetetty. Vaikka palomiehistä/paloesimiehistä on jo aikaisemmin tehty haastattelututkimusta myös työurakysymyksissä, ei aikaisemmin ole haastateltu ja analysoitu vaihtoehtoisin työuriin päätyneitä palomiehiä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvitetty muun muassa yleisiä asenteita palomiehen työhön ja vaihtoehtoisin työtehtäviin (Leppäkoski 2009; Mankkinen 2011), mutta varsinaiset kokemukset työurajärjestelyistä puuttuvat. Tästä johtuen olen nostanut palomiesten omakohtaiset kokemukset työkyvyn menetyksestä ja siitä seuranneista uratoimista tutkielman toiseksi keskeiseksi kysymykseksi.

Ikääntyviä palomiehiä haastatteleamalla olen pyrkinyt muodostamaan kuvaa palomiesten kokemuksista tilanteissa, joissa vaihtoehtoisia urapolkuja on sovellettu, sekä havainnoimaan, onko näiden 1980-luvulla palomiehinä aloittaneiden puheessa omasta urastaan havaittavissa kokemuksia psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta ja uudelleenmuodostumisesta. Pyrin samalla havainnoimaan, onko palomiesten kokemuksista löydettävissä sellaisia tekijöitä, jotka tukisivat työurien jatkumista. Neil Conwayn ja Rob Brinerin (2005, 97) mukaan psykologisen sopimuksen tutkimuksessa ei ole yhtä vakiintunutta menetelmää, vaan menetelmät vaihtelevat tilanteen mukaan. Haastattelumenetelmän käyttö psykologisen sopimuksen tutkimuksessa sopii tilanteisiin, joissa pyritään saamaan käsitys siitä, miten työntekijä ymmärtää ja millaisiksi kuvailee psykologisen sopimuksen avaintekijöitä. Haastattelututkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä laajoja yleistyksiä tai päättelyä psykologisen sopimuksen syy-seuraus -suhteista.

Haastatteluaineistolle esittämäni tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia ikääntyvillä palomiehillä on työurajärjestelyistä pelastuslaitoksilla? Jatkokysymyksenä selvitetään, onko näissä kokemuksissa nähtävissä merkkejä psykologisesta sopimuksesta, sen rikkoutumisesta tai/ja uudelleen muodostumisesta. Lopuksi tutkitaan, onko löydettävissä, tekijöitä joiden avulla voitaisiin tukea uuden työidentiteetin muodostumista.

Olen rajannut oman tutkimusaiheeni ikääntyviin palomiehiin, ja siksi kaikki tässä tutkielmassa haastatellut palomiehet ovat yli 45-vuotiaita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työkyvyn heikkeneminen koskisi vain ikääntyviä, vaan työ- ja toimintakyky saattaa heiketä esimerkiksi äkillisen sairastumisen seurauksena myös nuoremmilla. Haastattelujen painottaminen ikääntyviin

palomiehiin perustuu hypoteesiin, jonka mukaan ennen 2000-lukua palokuntiin töihin tulleet ovat ehtineet omaksua vanhan ”palokunta elämäntapana” -diskurssin (ks. Mankkinen 2011). Näille palomiehille voidaan ajatella muodostuneen erilaisen psykologisen sopimuksen työnantajaan ja voimakkaamman normatiivisen sidoksen työyhteisöön kuin nuorempien ryhmien keskuudessa.

Voimakas sitoutuminen palomiehen identiteettiin ja ”oikeisiin” palomiehen töihin tuntuu tehokkaasti estävän tämän ryhmän siirtymistä vaihtoehtoisille työurille, tai näin ainakin uskotaan. (ks. esim. Mankkinen 2011; Leppäkoski 2009 76–77.) Siirtymistä on tästä vastahakoisuudesta huolimatta tapahtunut, ja nyt selvityksen kohteena onkin, kuinka ne henkilöt, jotka ovat joutuneet luopumaan perinteisestä (savusukeltavan) palomiehen tehtävästä, ovat muutosprosessin kokeneet.

7.1 Puolityöelämäkerrallinen teemahaastattelu

”Raja strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välillä on aina suhteellinen” (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 200).

Kuten Hyvärisen ja Löyttyniemen toteamuksesta käy ilmi, rajanveto eri haastattelumuotojen välillä ei ole aina yksiselitteinen. Myös tässä tutkielmassa haastatteluaineistojen kohdalla liikutaan tällaisella rajapinnalla. Voidaankin sanoa, että sovellan omassa tutkielmassani haastatteluaineistoon sekä teemahaastattelun että elämäkertahaastattelun muotoja, ja kyseessä on eräänlainen synteesi näistä kahdesta haastattelumenetelmästä. (vrt. esim. Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 198–200.)

Narratiivisen ja kerronnallisen menetelmän välillä ei tässä työssä tehdä eroa, (ks. esim. Coffey & Atkinson 1996, 54) vaan niitä käsitellään yhtenä menetelmänä, jonka tarkoituksena on kerätä tutkijan käytettäväksi kertomuksia (tarinoita) (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189). Vilma Hännisen (2000) mukaan tarinat tuovat parhaiten esiin ihmisten oman tavan antaa asioille merkityksiä (Hänninen 2000, 34). Hyvärinen ja Löyttyniemi (2005) ovat panneet merkille, että haastateltavat pyrkivät usein vastaamaan kysymyksiin kertomuksin silloinkin, kun tämä ei ole tutkijan tavoite (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 191).

Hänninen (2000) on kuvannut kerrontaa siten, että se on refleksiivistä toimintaa, jossa kertoja tulkitsee omaa elämäänsä. Nämä ”sisäiset tarinat” ovat osa yksilöllisten kokemusten, kulttuurin ja sosiaalisten vuorovaikutusten verkkoa, joka muuntuu tilanteen mukaan. Tästä syystä kertomus on aina tilannesidonnainen ja ainutlaatuinen tapahtuma, jota ei voida toistaa. (Hänninen 2000, 58–59.)

Coffeyn ja Atkinsonin (1996) mukaan tarinat syntyvät kertomishetkellään yleisöstä (tutkijasta) riippuen, eivätkä tästä syystä ole todellisuuden kuvia vaan muuntuvia konstruktioita. (Coffey & Atkinson 1996, 55–60.)

Jaber Gubrium ja James Holsteinin (2009) mukaan työ muodostaa itsessään merkittävän tarinallisen ympäristön. Työ ei ainoastaan muokkaa elämäämme vaan tarjoavat pohjan josta tarinat kumpuavat. Työympäristö tuottaa malleja ja merkityksiä joiden avulla kuvaamme maailmaa ymmärrettäväksi ja joiden pohjalta luokittelemme itseämme ja muita. (Gubrium & Holstein 2009, 161–172) Elämäkerrallisuus näkyy haastatteluissa siinä, että pyrin antamaan haastateltaville mahdollisimman paljon tilaa kertoa omista kokemuksistaan työelämässä. Olen pyrkinyt esittämään kysymykset siten, että niihin on mahdollista vastata kertomuksella. Tavoitteena ei kuitenkaan ole päästä yhden kysymyksen haastatteluun, (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 194) vaan kaiken aikaa haastattelun runkona toimii kokemus työurista ja psykologisen sopimuksen viitekehys (ks. liite 8).

Haastattelut alkoivat lämmittelykysymyksillä, joissa kartoitettiin taustatietoja. Tämän jälkeen pyrin motivoimaan haastateltavia kertomaan työurastaan mahdollisimman omin sanoin. Kaikkien vastaajien kohdalla toivottu tarinallisuus ei toteudu kuin osin, ja etenkin haastattelujen loppua kohden olen joutunut turvautumaan yhä täsmällisempiin kysymyksiin. Tästä huolimatta olen pyrkinyt säilyttämään tilanteen, jossa haastateltavat eivät vain mekaanisesti vastaa kysymyksiin, vaan samalla tuottavat itsestään jotain uutta ja pohtivat työuraansa vaikuttaneita tapahtumia uudesta perspektiivistä (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 220).

Vilma Hänninen (2000) korostaa, että tarinallisessa tutkimuksessa analyysi on aineistolähtöistä, eikä se voi perustua etukäteen valittuun teoriaan (Hänninen 2000, 34). Tässä tutkielmassa olen kuitenkin valinnut toisin, ja analyysi sisältää sekä deduktiivista että induktiivista analyysiä. Toisin sanoen työelämäkertahaastatteluja tarkastellaan sekä ennalta valitusta psykologisen sopimuksen teorian näkökulmasta että induktiivisesti yksilön kokemuksista yleisen tulkinnan tasolle. Juuri psykologisen sopimuksen teoria ja sen ympärille rakennettu kysymyksenasettelu muodostavat haasteen puhtaan elämäkertahaastattelun toteuttamiselle. Jotta pelkkään vapaaseen kerrontaan perustuvasta haastatteluaineistosta olisi varmuudella löytynyt vastauksia psykologista sopimusta koskeviin kysymyksiin, olisi aineiston pitänyt olla huomattavasti käytettävissä olevaa laajempi. Tästä syystä haastatteluihin sisältyi myös teemallisia piirteitä, jonka avulla olen pyrkinyt saamaan täsmällisempiä vastauksia liittyen psykologiseen sopimukseen.

Tarinat eivät anna vain yksittäistä tietoa tapahtumista, vaan niistä tehtävät päätelmät perustuvat tarinan juonellisuuteen. Kerronnan juonen tuottamisen voidaan ajatella muodostuvan näin narratiivisen haastattelun keskeiseksi metodologiseksi kysymykseksi. (Jokiranta 2003, 47). Juonellisuuden korostaminen perustuu Vladimir Proppin venäläisiä kansansatuja analysoimalla kehittämään juonirakennemalliin, jossa elämäntarinaansa kertova jakaa kerrontansa tarinoiden sisäisten rakenteiden mukaisesti juonellisiin toisiaan seuraaviin loogisiin tapahtumiin. (Heiskala 2007, 21.) Tämän juonellisuuden toteuttamiseksi haastattelussa käytetään tässä työssä kahta menetelmää, tutkijan sanallista interventiota ja toisaalta elämänviivamenetelmää (Jokiranta 2003, 47).

Juonellisuuteen on pyritty haastattelijan ohjauksella siten, että haastattelut etenivät pääsääntöisesti kronologisesti menneisyydestä nykyisyyteen/tulevaisuuteen. Kronologia tapahtuu kuitenkin kerronnallisuuden ehdoilla, jolloin kronologisuus usein rikkoutuu ja kerronnassa palataan menneisiin tapahtumiin (ks. Jokiranta 2003, 52). Juonellisesta ohjauksesta huolimatta olen antanut haastateltaville mahdollisuuden tuottaa omat sivukertomukseksensa. Tarinallinen selittäminen onkin yleistä juuri tilanteissa, joissa tapahtumat eivät ole edenneet ennakoidulla tavalla, vaan niihin liittyy yllätyksellisyyden momentti (Coffey & Atkinson 1996, 56). Esimerkiksi työkyvyn menetystä kuvaavat tarinat muodostuivat omaksi kerronnallisiksi kokonaisuuksikseen.

7.2 (Työ)elämänviiva

Alkuperäinen ajatus haastatteluille oli (työ)elämäkerrallinen haastattelu. Tähän tavoitteeseen päästiin vain osittain, sillä yhtä lukuun ottamatta haastateltavat pitäytyivät varsin suppeassa kerronnassa, eikä pidempiä tarinallisia osuuksia muodostunut. Elämäkerrallisen rakenteen tueksi olin ottanut mukaan elämänviivamenetelmän, jonka on tarkoitus toimia työelämän ylä- ja alamäkien kuvaajana. Toisin sanoen haastateltava piirtää (haastattelun edetessä) kuvaajaa eri elämänvaiheiden suhteesta toisiinsa.

Elämänviivamenetelmän käytön aloitti Pertti Alasuutari (1986) ja tämän jälkeen vastaavaa menetelmää on sovellettu muutamissa suomalaisissa tutkimuksissa (ks. esim. Dunderfelt 1996; Jokiranta 2003.) Elämänviivan tarkoituksena on auttaa vastaajia hahmottamaan omaa työuraansa kokonaisuutena ja kerronnallisena jatkumona. Menetelmään pätee sama tilannesidonnaisuus kuin kerronnalliseen menetelmään, eli jos haastateltavia pyydetäisiin myöhemmin piirtämään

elämänviivansa uudelleen, ne olisivat tuskin yhdenmukaisia. Elämänviiva on kertomuksen tavoin aikaan ja paikkaan sidonnainen tapa kuvata elämän historiaa. (Heiskala 2007, 19–21.)

Elämänviiva voidaan piirtää eri tavoin, mutta tässä työssä olen soveltanut tapaa, jossa alkutilanteessa paperilla on vain pituussuuntaan halkaiseva jana, joka kuvaa neutraalitasoa. Haastateltavat piirsivät työelämäänsä tulohetkestään alkaen kronologista kuvaajaa aina nykyhetkeen saakka. Kuvaajalla on tarkoitus havainnollistaa sitä, kuinka haastateltavat ovat kokeneet eri elämänvaiheet suhteessa toisiinsa. Kuvaajan on tarkoitus hahmottaa haastateltavan senhetkistä näkemystä elämänsä kannalta ratkaisevista kohdista ja tapahtumista, sekä yleistä kokemusta eri elämän vaiheiden mielekkyydestä. (Heiskala 2007, 19–21; Dunderfelt 1996, 262–263.)

Elämänviivojen piirtäminen toteutettiin haastattelujen yhteydessä, piirtämällä kynällä valmiille pohjalle. Yksittäiset piirustukset on koottu kuvioon 7 (s. 79) yhtenäiseksi esitykseksi. Työelämäviivat ja niiden piirtäminen jäivät haastatteluiden yhteydessä aiottua irrallisemmiksi tilanteiksi. Haastatellut eivät suhtautuneet kovin innokkaasti piirustustehtävään, ja siksi kuvaajat piirrettiin melko yleisellä tasolla, eikä yksityiskohtiin syvennytty. Itse kertomuksissa työelämä esiintyi vaiheikkaampana kuin diagrammeissa, mutta elämänviivoista hahmottuu yleiskuva haastateltujen työelämäkaarista.

7.3 Haastatteluaineiston kuvaus

Haastatteluaineiston keruussa en ole pyrkinyt satunnaisotantaan, vaan haastateltavat on etsitty tiettyjen kriteereiden perusteella. Tutkimuskysymysten kannalta oleellista tietoa on saatavilla vain hyvin rajatulta ryhmältä. Tutkimusta ohjaa hypoteesi pelastuslaitosten työuriin liittyvästä problematiikasta, mikä näkyy haastateltavien valinnassa. (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.) Tutkimusasetelman rakentaminen ja analyysi eivät lähteneet liikkeelle puhtaalta pöydältä - ilman esioletusta, vaan olen rajannut käsiteltävän kysymyksen ja aineiston teoriaan sopivaksi. Esimerkiksi hermeneutikot ovat korostaneet tällaisen arkikokemukseen perustuvan esiymmärryksen tärkeää roolia tutkimukselle, mutta myös toisenlaisia näkemyksiä on esitetty. Francis Bacon pitää teoriapohjaista lähestymistapaa tiedettä turmelevana ja on vaatinut eliminoimaan tällaiset esioletukset tieteestä. (Niiniluoto 1980, 32.)

Ottamatta kantaa oppisuuntien väliseen kiistaan on ilmeistä, että tällaisella teorialähtöisellä deduktiivisella tutkimusotteella on sekä hyvät että huonot puolensa. Tutkimusasetelman rakentamisessa ja tulkinnassa on mahdollista, että esiteoria estää mahdollisten kilpailevien

teorioiden esiin nousun. Ihmisellä (ja tutkijalla) on Charles Piercen mukaan tapa pitäytyä omassa alkuperäisessä hypoteesissään, ja sulkea silmänsä tämän kanssa ristiriidassa olevilta havainnoilta. (Niiniluoto 1980, 83.) Esimerkiksi tässä työssä haastateltavien ja aiheen rajaaminen tarkoittaa, että haastattelujen sisällöt ovat lähellä toisiaan, jolloin analyysissä voi jäädä havaitsematta jotain sellaista, minkä laajempi otanta olisi voinut paljastaa. Toisaalta minun on mahdollista keskittyä analyysissä tarkemmin valitun teorian tarkasteluun ja samalla pitää aineisto kohtuullisen kokoisena.

Jo haastatteluja suunnitellessani oli muodostanut kuvan ideaalista haastateltavasta. Sellainen oli yli 45-vuotias, 80-luvulla palokuntaan töihin tullut palomies, joka on joutunut työkyvyn alenemisen takia siirtymään operatiivisesta valmiudesta vaihtoehtoiseen tehtävään. Koska ajatuksenani oli havainnoida ”uuden” psykologisen sopimuksen ja työidentiteetin muodostumisen edellytyksiä, haastateltavien valinnassa yksi kriteeri olivat myös positiiviset kokemukset työuraprosessista. Positiivisella kokemuksella en kuitenkaan tarkoita, että yksilön odotukset tai lähtötilanne prosessiin olisi ollut positiivinen, vaan että haasteellisesta alkutilanteesta olisi päästy mielekkääseen ratkaisuun. Näiden tapausten avulla toivoin olevan mahdollista analysoida työuraprosessin onnistumisen edellytyksiä ja uuden työidentiteetin omaksumista tukevia tekijöitä.

Haastateltavien löytämiseksi olin aluksi yhteydessä eri pelastuslaitosten (henkilöstö)johtoon. Tällä menettelyllä on kuitenkin omat rajoituksensa, koska pelastuslaitosten johdolla voi olla omat intressinsä ja näkemyksensä haastateltavaksi sopivasta henkilöstä. Kaksi haastateltavista löytyi kuitenkin tätä menettelyä käyttämällä. Näin saamieni avainhenkilöiden avulla etsin haastateltavia edelleen ns. lumipallomenetelmää käyttämällä. Lumipallomenetelmän ajatuksena on, että avainhenkilöt johdattavat tutkijaa toisen tiedonantajan luokse (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86). Lumipallo jäi kuitenkin varsin vaatimattomaksi, joten päädyin käyttämään suoria yhteyksiä tuntemiini palomiehiin mahdollisten haastateltavien löytämiseksi. Kaikkiaan etsin haastateltavia seitsemästä eri pelastuslaitoksesta eteläisen Suomen alueelta.

Sopivien haastateltavien löytäminen osoittautui arvioitua vaikeammaksi, hyvistä pelastusalan yhteyksistä huolimatta. Potentiaalisia haastateltavia ei lopulta löytynyt kuin yksi tai kaksi per pelastuslaitos. Sain myös havaita, että yllättävän monesti yhteydenottopyyntöihini ei jostain syystä vastattu. Myös aikataulu ja maantieteelliset etäisyydet loivat rajoituksia mahdollisille haastatteluille. Lopullisessa aineistossa on mukana neljä haastattelua. Alkuperäinen tavoite haastattelujen määrästä oli 4–6, joten tässä suhteessa tutkielmalle asettamani minimiraja täyttyi. Haastateltavat ovat kolmelta eri pelastuslaitokselta, jotka kuuluvat kahteen suurimpaan eli tiheimmin asuttuun

verrokkiryhmään (I ja II). Myös pienempien verrokkiryhmien mukana olo olisi ollut toivottavaa, koska näissä työurien reunaehdot ovat erilaiset.

Haastateltavien ”laadun” suhteen jouduin tinkimään tavoitteesta, sillä vain kahdella haastateltavalla uusi ura oli täysin operatiivisen työn ulkopuolella. Tämä osoittautui kuitenkin onnekaaksi sattumaksi sillä se nosti analyysissä esiin uusia seikkoja, jotka olisivat ehkä muuten jääneet havaitsematta. Varsinaista saturaatiopistettä haastateltavien määrällä ei todennäköisesti saavutettu, mutta neljä haastattelua on juuri ja juuri riittävä aineisto (ks. Eskola & Suoranta 1998, 35). Yhden tai kahden ideaalin haastateltavan mukaan saaminen olisi voinut vielä syventää käsitystä urapolkujen kulusta ja niihin liittyvistä kokemuksista. Ongelmana oli kuitenkin jo nyt tutkielman laajuuden hallitseminen, ja toisaalta työmäärän kasvaminen kohtuuttomaksi.

Haastateltavien ikä vaihteli välillä 47–56 vuotta. Kaikki olivat tulleet pelastuslalle töihin viimeistään 80-luvun puolivälissä ja ovat toimineet palomiehinä vielä 2000-luvulla. Kaikki haastateltavat ovat tulleet palokuntiin töihin vanhan kunnallisen palo- ja pelastustoimen aikaan, eikä kukaan ole suorittanut nykymuotoista 1,5 vuoden pelastajantutkintoa. Kaikki neljä ovat viime vuosien aikana joutuneet jonkinasteisen toimintarajoitteen piiriin ja kaikilla työkyvyn heikkeneminen liittyi tuki- ja liikuntaelinvaivoihin. Yhdellä taustalla oli tapaturma ja kolmella hitaasti etenevä vaiva. Kukaan haastateltavista ei toiminut haastatteluhetkellä toimintarajoittamattomana savusukeltavana palomiehenä.

Haastattelut kerättiin 31.5–12.7.2014 välisenä aikana. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin. Analyysin helpottamiseksi olen litteroinut haastattelut. Litterointi on toteutettu väljästi, eikä esimerkiksi taukoja tai äänenpainoja ole merkitty. (Syrjälä ym. 1994, 163.) Litteroitua haastattelu aineistoa kertyi kaikkiaan noin 80 sivua. Haastattelut tapahtuivat kolmessa tapauksessa haastateltavan työpaikalla ja yhdessä tapauksessa haastateltavan kotona. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja niille oli varattu riittävästi aikaa. Kerroin haastateltaville haastattelun aiheesta hyvissä ajoin ennen haastattelua ja viimeistään haastattelu-aikaa sovittaessa. Luottamukselliset suhteet haastateltaviin ovat Ruusuvuoren ja Tiittulan mukaan haastattelutilanteessa informaation saannin edellytys (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 41) ja tästä syystä kirjoitin jokaisen haastateltavan kanssa aineistonkäyttösopimuksen (liite 9), minkä yhteydessä vielä kerroin haastateltaville tutkimuksen sisällöstä pääpiirteittäin

Haastattelun sujuvoittamiseksi kerroin haastateltaville jo ennen haastattelun alkua (yleensä jo haastateltavaksi pyydettyäessä) että olen myös itse palomies. Kokemukseni mukaan tästä tiedosta on hyötyä haastattelun etenemisessä. Palomiehenä kuulun jo valmiiksi sisärenkaaseen, joten asioita ei tarvitse kaunistella. Aiemmissa tutkimuksissa on raportoitu palomiesten tekevän haastattelutilanteessa eroa tutkijaan ja välttelevän tietyistä aiheita puhumista (Ampuja 2011, 242; Baigent 2001, 45; Mankkinen 2011, 69). Toinen etu oman palomiestaustani esiintuomisesta on se, ettei työn erityispiirteiden kuvaamiseen tarvitse haastatteluissa käyttää aikaa, eikä fokusointia häiritse uuden informaation määrä. Esimerkiksi Mankkinen toteaa palomiesten parissa tekemässään havainnoinnissa huomionsa kiinnittyneen aluksi seikkoihin, jotka olivat itselle vieraita, mutta eivät välttämättä tutkimusongelman kannalta oleellisia (Mankkinen 2011, 65–69). Omalla kohdallani palomiehen työkontekstin tunteminen auttoi pitämään huomion oleellisessa. Työn erityispiirteiden sijaan keskitytään työuraprosessiin liittyviin kokemuksiin ja psykologisen sopimuksen tarkasteluun.

Kaikissa haastatteluissa on nähtävissä viitteitä palomieheltä palomiehelle -puheesta. Ilmaisut kuten ”kyllähän sä tiedät” ja ”normipalokunnan malliin” ovat ilmaisuja, jotka eivät välttämättä toteutuisi puhtaassa tutkija-palomies -asettelussa. Puhe palomieheltä palomiehelle tuottaa ongelmia tulkinnassa, koska oletus jaetusta ymmärryksestä jättää vajaaksi haastateltavan oman kertomuksen ja siirtää vastuun ymmärryksestä kuulijalle. Palomiehenä palomiehelle puheessa on vaarana myös tradition ylläpito. Haastateltavien puheessa korostuvat tällöin keskinäisen työkultuurin normatiiviset totuudet, jotka saattavat jättää syrjään haastateltavan oman henkilökohtaisen ajattelun. Ongelmaksi muodostuukin tällöin rajanveto sen välillä, kuvaavatko haastateltavien kertomukset paremmin psykologista vai normatiivista sopimusta.

Virallisten haastattelujen lisäksi aineistoa tukee noin kymmenkunta epävirallista keskustelua työuratoimien kohteeksi joutuneiden palomiesten kanssa. Suurin osa näistä keskusteluista on käyty omien työtovereideni kanssa, ja vaikka ne ovat sisällöltään lähes vastaavia kuin litteroidut haastattelut, ne eivät täytä tieteelliselle tutkimukselle asetettuja vaatimuksia esim. tallentamisen osalta. Näiden keskustelujen sisältöä ei myöskään ole analysoitu samalla tavalla systemaattisesti kuin litteroituja haastatteluja. Käytän näitä keskusteluja ainoastaan vertailukohtana ja taustoittavana tietona varsinaisista haastatteluista saamilleni tuloksille. Ne kuitenkin auttavat kokonaisuuden hahmottamisessa ja turvaavat osaltaan, ettei analyysin ulkopuolelle jää mitään tutkimuskysymysten kannalta oleellista.

8 Haastattelujen laadullinen analyysi

Kvalitatiivisen tutkimukselle on tyypillistä, että aineiston keruu, analyysi ja tulkinta kulkevat limittäin (Räsänen 2005, 93). Näin on käynyt myös oman työni kohdalla, ja siksi analyysiä ei ole mielekästä kuvata täysin erilliseksi työvaiheeksi, vaan analyysiä on tapahtunut kaiken aikaa haastattelujen yhteydessä litteroidessa ja havaintoja luokitellessa. Lopulliseen muotoonsa analyysi kehittyi kuitenkin vasta litteroidulle aineistolle tehtyjen systemaattisten analyysimallien avulla.

Puhetapojen analyysiä käsittelevässä artikkelissaan Jukka Törrönen (2005) korostaa, että kaikkien mahdollisten analyysimallien ja toteuttaminen olisi epäekonomista ja haaskaisi aikaa. Siksi menetelmää on hyvä pelkistää tutkimuskysymyksen ja tilanteen mukaan. Mukaan valitaan vain sellaiset analyysivälineet, jotka palvelevat tutkimuskysymyksen ratkaisemista. (Törrönen 2005, 153.) Analyysivälineinä olen käyttänyt aineiston luokittelua ja tyypittelyä, joilla olen pyrkinyt löytämään haastatteluaineistosta eri osista samankaltaisuuksia (Räsänen 2005, 95). Toisin kuin tilastollisessa päättelyssä, jossa satunnaisotannassa sallitaan tietty joukko poikkeavia havaintoja, haastatteluaineiston laadullisessa analyysissä pyritään löytämään sääntöjä tai rakenteita, jotka pätevät koko aineistoon (Alasuutari 1993, 24).

Haastatteluaineiston purku (alaluvut) seuraa luokitteluni mukaisia teemoja, jotka puolestaan seuraavat kysymyksenasettelun rakennetta. Jokaisen alaluvun kohdalla aineisto on ensin luokiteltu alaluvun teeman mukaan, minkä jälkeen aineistoa on tyypitelty yhtenäisten kokonaisuuksien löytämiseksi. Ensimmäisenä (8.1) käyn lävitse palomiesten kokemuksia vaihtoehtoiseen työuraan johtaneen prosessin kulusta. Seuraavaksi (8.2) tarkastelen palomiesten kertomuksia uransa alkuvaiheilta ja koetan muodostaa yleiskuvaa palomiesten psykologisten sopimusten perusteista. Kolmantena (8.3) kappaleena ja teemana on palomiesten psykologisen sopimuksen murtuminen, eli onko palomiesten kertomuksista löydettävissä merkkejä psykologisen sopimuksen murtumisen kokemuksista. Neljännessä (8.4) alaluvussa näistä teemoista luodaan yhteiskuva ja pohditaan uuden psykologisen sopimuksen muotoutumista pelastusalalla.

8.1 Kun työkyky pettää – kokemuksia työuraprosessin kulusta

Haastattelemani palomiehet oli valittu haastateltaviksi vaihtoehtoisten työurakokemuksiensa perusteella. Rajaus oli oleellinen, koska aiemmasta pelastustoimen työuratutkimuksesta ja raporteista ovat puuttuneet kokemukset vaihtoehtoisten työurapolkujen toteutumisesta työntekijän näkökulmasta. Lisäksi haastateltavilta, joiden työhön ja työidentiteettiin on kohdistunut

muutospainetta, on todennäköisempää löytää merkkejä psykologisen sopimuksen murtumista, kuin tilanteessa jossa työolot ovat olleet vakaat (ks. esim. Robinson & Rousseau 1994).

Haastateltavien kertomuksissa uuteen työnkuvaan johtaneen tapahtumasarjan kulku vaihtelee laitoksesta ja tapauksesta toiseen, eikä palomiesten kertomuksista muodostu yhtä selkeää vaihtoehtoisen työuraprosessin kuvausta. Päinvastoin keskeiseksi vaihtoehtoisen työuran muodostumista koskevaksi havainnoksi nousee prosessikuvausten puuttuminen. Palomiehet eivät olleet kokeneet erillisiä tapahtumia yhtenäisenä prosessina, vaan pikemmin yksittäisinä ja irrallisina tapahtumina. Palomiesten kertomuksissa vaihtoehtoisiin työuriin johtaneista menettelyistä yhtenä keskeisenä piirteenä oli kokonaiskuvan puuttuminen tulevien tapahtumien kulusta. Epätietoisuus niin sanotun työuraprosessin kulusta toimi kasvualustana negatiiviselle asenteelle lähdettäessä työuraneuvotteluihin.

Kaikesta hajanaisuudesta huolimatta vaihtoehtoisen työtehtävän löytämiseksi kuljettujen polkujen kuvauksissa on myös yhtäläisyyksiä. Kun tarkastellaan palomiesten kerrontaa työuraprosesseista toimijuuden näkökulmasta, niin silmiinpistävää on aktiivisen toimijuuden rajoittuminen työterveyshuoltoon. Työuraprosessin tai työkykykeskustelun alullepanijana ja ensimmäisenä yhteystasona on toiminut työterveyshuolto. Työterveyden rooli urakysymyksessä on lakisääteinen ja siksi työterveyden rooli ensisijaisena toimijana ei ole yllättävää. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

Työnantajan ja työntekijän tapa toimia uraprosessin alkuvaiheessa on kuvattu informanttien kertomuksissa passiiviseksi. Sen enempää työntekijät itse kuin työnantajakaan eivät esiinny aktiivisina tekijöinä keskinäisessä kanssakäymisessä ennen toimintakyvyn menetystä. Jos työntekijä on aktiivinen, aktiivisuus kohdistuu kolmanteen osapuoleen, kuten työterveyshuoltoon. Yksi palomiesten puheesta välittyvä syy omaan passiivisuuteen on vaikeus hyväksyä oman toimintakyvyn heikkenemistä. Palomiehen työn fyysistä luonnetta korostettiin kaikissa kertomuksissa, ja puheesta kävi ilmi toimintakyvyn merkitys minäkuvalle. Myös aiemassa tutkimuksessa on fyysisyyden todettu olevan oleellinen osa palomiesten identiteettiä (Baigent 2005, 150). Tarve pärjätä ja olla tasaveroinen johtavat terveysongelmien vähättelyyn, eikä vaivoja tuoda aktiivisesti esiin. Tämä voi myös johtaa tilanteeseen, jossa työssä ja työvuorossa sinnitellään tai päädytään vaivihkaa pitenevään sairauslomakierteeseen.

Ensimmäinen maininta työuraan liittyvästä yhteistyöstä työnantajan kanssa olivat lakisääteiset kolmikantaneuvottelut, joissa työnantaja yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekee

selvityksen työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä (Työterveyslaki 2001/1383). Neuvottelut aloitettiin tilanteissa, joissa työntekijä oli jo toimintarajoitteen piirissä. Palomiehet esiintyvät kolmikantaa koskevassa kerronnassa lähinnä portinvartijan ominaisuudessa, jossa heillä on mahdollisuus kieltäytyä tarjotusta. Näissä tilanteissa oma tahto esitetään lähinnä kysyttäessä, eikä aktiiviseen oman asian edistämiseen ryhdytä. Toisaalta epätietoisuus sekä työuraprosessin kokonaiskulusta että kolmikantaneuvottelujen hengestä ovat omiaan luomaan negatiivisen asenteen jo keskusteluihin lähettäessä.

H1: Kyllähän se jollain tavalla on semmonen tilanne [kolmikantaneuvottelu NH] et siinä tuntuu, että tässä nyt joku niitataan; joku homma lopetetaan täs nyt ettota tälle semmonen kuva, että kyl siinä varmaan kehittämistä olis siinä kolmikantaneuvottelussa että etukäteen olis tietoa ja semmosta joustoa niinku puolin ja toisin.

Toinen palomiesten puheesta esiin nouseva seikka, joka mahdollisesti rajoittaa omaa toimijuutta on tiedon puute. Palomiesten puheesta käy ilmi, että heiltä puuttuivat kokemukset vastaavista tilanteista sekä tieto erilaisista ratkaisumalleista. Pelastuslaitoksilla toteutettujen vaihtoehtoisten työuramallien määrä on vähäinen ja palomiehillä oli näistä ratkaisuista hatara mielikuva⁴¹. Omat mahdollisuudet työuraprosessin hallitsemiseksi koettiin rajallisiksi, ja palomiesten kertomuksissa toistuikin tilanne, jossa työuraprosessin eteneminen on ollut kiinni yksittäisten (tuki)henkilöiden aktiivisuudesta. Prosessin kulku saattoi edistyä ratkaisevasti, kun virkansa puolesta prosessia hoitava henkilö vaihtui. Tilanne on sama sekä pelastuslaitosten henkilöstöhallinnon että työterveyshuollon kohdalla, molemmissa yksittäisten toimijoiden kyvyt ja taidot vaikuttivat prosessin etenemiseen.

H3: Ee, no jotain tuli et ei hän nyt pääse ja, ---, yhdessäkään palaverissa ei oltu yhdessä. Työnantajan edustaja ja työterveyshuolto ja minä. Et ei yhtään tällstä ei ollu ---, saatto hän sitte olla puhelimitse yhteydessä työterveyteen, mut yhdessä ei oltu kertaakaan. Et kyllä niinkun käytännössä niinkun minä ja työterveyshuolto hoidettiin koko prosessi. --- Kiitos, et sillon oli tällänen työterveyslääkäri, joka oli asiasta kiinnostunu ja otti sen asiakseen. Ja oikeesti niinkön oli kiinnostunu siitä työhyvinvoinnista. Ja sen mahdollistamisesta, et.

Haastateltavien kokemat työuraprosessit voidaan jakaa prosessin kulun ja lopputuloksen mukaan kahteen toisistaan poikkeavaan ryhmään: Nopeasti edenneisiin prosesseihin, joissa ratkaisujen

⁴¹ Haastateltavat olivat olleet omilla pelastuslaitoksillaan ensimmäisten työuraprosessin läpikäyneiden joukossa. Viime aikoina vastaavia prosesseja ja niihin liittyviä kolmikantaneuvotteluja on pelastuslaitoksilla käyty lävitse runsaasti, jolloin menetelmät ja tieto aiheesta ovat vastaavasti lisääntyneet.

voidaan sanoa olleen odottavassa tilassa, ja monivaiheisiin prosesseihin, joissa on päästy staattiseen ratkaisuun. Näin pienessä aineistossa (N=4) ryhmittelyn on suhtauduttava kriittisesti. On todennäköistä, että haastateltavien määrän kasvaessa luokkia löytyisi lisää ja luokkien väliset erot täsmentyisivät. Nämä kaksi ryhmää, joissa on molemmissa kaksi tapausta, poikkeavat kuitenkin tässä aineistossa niin oleellisesti toisistaan, että eroavuuksien huomiotta jättäminen olisi aineiston haaskausta. Luokittelu on noussut aineistosta ja sen analyysistä, mutta myös arkielämän havainnot pelastuslaitoksilta ovat sen kanssa sopusoinnussa.

Nopeasti edenneet työuraprosessit olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Toimintarajoitteen asetti työterveys(lääkäri) varsin yllättäen, jonka jälkeen edettiin kolmikantaneuvotteluun, joka toi tuloksia nopeasti. Työura jatkui kummassakin tapauksessa pelastuslaitoksen operatiivisessa työssä kuljettajan roolissa. Tämä tarkoittaa, että palomies toimii hälytysosaston (vuoron) mukana raskaiden ajoneuvojen kuten säiliöauton tai sammutusauton kuljettajana, mutta ei ole savusukellusvalmiudessa⁴². Ratkaisuun pääsyä edisti kummassakin tapauksessa työntekijän hyväksyvä suhtautuminen ratkaisuun. Palomiesten omissa kokemuksissa ratkaisun kannalta oli tärkeää vuorokausirytmisessä työajassa pysyminen sekä ”porukassa” eli työyhteisössä pysyminen. Vaikka prosessiin osallistuneet palomiehet olivat nykyiseen tilanteeseensa tyytyväisiä, heidän puheestaan ilmeni huoli ratkaisun kestävydestä.

H1: No en mä ihan vielä oo mut kyl se varmaan täs on enemmän ja enemmän tullu mieleen se eläkevaihtoehto että ku tota jos tässä ikää tulee vielä vuos tai kaks lisää ni kyl se on vaan jännä sitte ku näit rajoitteita rupee oleen --- et väkisinkin käy sillee et jos ei pysty vaik haluu ni se rupee se tie nouseen pystyyn jollain tavalla jossain vaiheessa sitte. Vaikka tahtoo on niin se tie rupee oleen niin pystyssä sitte.

Kyllä nää aika pitkiltä vuosilta nää niinku loppuvuodet tuntuu et tota, et se kun niitä rajoitteita tulee nii kyl se jotenkin se, miten mä nyt sanosin, et tuntuu että se kapenee se, ne työmahdollisuudet.

H4: ...niin kauan varmaan kun tää systeemi kestää sen et löytyy paikkoja niin täällä ei oo kellään mitään ongelmia. Et voi olla et kymmenen vuoden päästä, kun ne kolmevitosekin [työrajoitteiset] miehet on nelivitosia niin sit rupee olemaan. Ku sit taas mä oon jo kuudenkymmenen ja mun pitäis vielä olla täällä muka.

⁴² Joillakin laitoksilla on myös mahdollisuus toimia päivystävän palomestarin kuljettajana. Lisäksi toisilla pelastuslaitoksilla on mahdollisuus ns. turvaparikelpoisuuteen, jolloin palomies ei savusukella ensisijaisena, mutta voi toimia turvaparissa.

Nopean uraratkaisun kestävyys esteiksi nähtiin osatyökykyisten yhä kasvava määrä tulevaisuudessa, sekä työnantajan ja työntekijöiden suhtautuminen. Palomiehet asettivat paljon arvoa sille, että ratkaisulla oli työyhteisön hyväksyntä.

Nopeaan uraratkaisuun päässeiden palomiesten kohdalla näkemykset vaihtoehtoisista urapoluista olivat kapeat, ja vain operatiivinen työ 24 tunnin vuorossa nähtiin mielekkäänä ratkaisuna urakysymykseen. Vastaajat toivat selkeästi ilmi haluttomuuden hyväksyä operatiivisen toiminnan ulkopuolisia uraratkaisuja. Vastaavan kaltainen ”oikeiden” palomiehen töiden korostaminen ja operatiiviseen työhön sitoutuminen on havaittu myös aiemassa tutkimuksessa (Leppäkoski 2009; Mankkinen 2011; Baigent 2001) ja sen on todettu estävän vaihtoehtoisten työurarakaisujen löytymistä.

H1: jos halutaan vaikka ruvetaan sitä työnkuvaa muuttaan ihan täysin toiseksi niin sit se.... mä ite kokisin että se on niinku rangaistus et sä oo jotain hommaa tehny ensinkään ni sitte pistetäänkin ihan toisiin hommiin

N: No mikä ois semmonen

H1: No emme tota tommosta valistushommaakaan niin emmätiedä, emmä tykkää siitä.

H4: Joo en mä ollu kiinnostunu menemään minnekään laitehuoltoihin enkä minnekkään sammutinhuoltoihin. Et joko mää teen tätä palomiehen hommaa tai sit ruvetaan puhumaan sitä eläkettä.

Niin sanotut monivaiheiset työuraprosessit olivat luonteeltaan hitaampia ja prosessin osallisia saattoi olla työterveyden ja työnantajan lisäksi useita (esimerkiksi Keva). Monivaiheisen prosessin etenemistä hidasti ”nopean” ratkaisun edellytysten puuttuminen. Tämänkaltaisen tilanne saattaa muodostua usein etenkin pienemmillä pelastuslaitoksilla, joissa operatiivisen henkilöstön määrä on rajallinen ja kaikkien työvuorossa olevien on kyettävä savusukeltamaan. Monivaiheisissa prosesseissa ratkaisua etsittiin eri suunnilta ja erilaisten kokeilujen kautta. Yhtenä välivaiheena saattoi olla esimerkiksi edellä mainitun kaltainen tilanne, jossa työrajoitteinen palomies toimi kuljettajan tehtävissä työvuorossa. Monivaiheisen työuraprosessin aikana työntekijälle kertyi kokemuksia eri ratkaisumalleista, ja mukaan mahtui myös vähemmän hohdokkaita kokemuksia. Ratkaisun löydyttyä monivaiheisen prosessin läpikäyneet näyttivät kuitenkin muuttaneet suhtautumistaan työhön ja työyhteisöön. He myös kokivat ratkaisun kestävämpänä ja eteenpäin suuntautuneempana.

N: *Mitäs sä aattelet, miltä se sun mielestä näyttää tällä hetkellä se tulevaisuus työuran kannalta?*

H2: *No kyllä tää nyt näyttää taas ihan hyvältä*

N: *Että hyvin vois jatkaa kuuteenkymmppiin tätä hommaa?*

H2: *Joo. Kyllä nytte, se on sen verran kiinnostava homma.*

H3: *Et tällä hetkellä oon niinkon erittäin tyytyväinen, et ei oo niinkun mitään negatiivista sanottavaa.*

H3: *en mä nää mitään ongelmaa, että työnkuva on hyvä ja jos ei isoja muutoksii tuu niin mä varmasti pystyn jatkamaan ja itse asiassa tota kyllä mä vähän epäilen että mä lähen kumminkin vielä opiskeleenkin.*

Teija Mankkinen (2011) on väitöskirjassaan *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana* löytänyt kaksi diskurssia, joilla palomiehet kuvaavat omaa työtään. Näistä ensimmäinen, elämäntapadiskurssi sisältää vastaavaa operatiiviseen toiminnan ensisijaisuuden painottamista kuin mitä oli nähtävissä nopean työuraprosessin läpikäyneillä palomiehillä. Tämän elämäntapadiskurssin vastapariksi Mankkinen on nostanut työdiskurssin, jossa palomiehen työtä tarkastellaan laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Työdiskurssi eroaa näkökulmaltaan myös siinä, että työdiskurssissa on laajempi ja tulevaisuuteen katsova ote työhön. ”Elämäntapadiskurssissa 90-luvun muutoksia jäsennetään suhteessa 70- ja 80-lukujen palomiehen työhön, kun taas työdiskurssissa muutoksia jäsennetään suhteessa muutoksen jatkuvuuteen”. (Mankkinen 2011, 148.)

Erilaiset työuraprosessit läpikäyneet palomiehet käyttivät omaa tehtäväänsä määrittävässä puheessaan elämäntapa- ja työdiskursseja eri tavoin. Nopean uraprosessin läpikäyneet ja operatiivisessa työssä jatkavat käyttivät omasta urastaan puhuessaan lähinnä elämäntapadiskurssia, kun taas monivaiheisen työuraprosessin läpikäyneet puhuivat nykyisistä tehtävistään työdiskurssissa. Puhuttaessa menneestä ja palomiesuran alkuvaiheesta elämäntapadiskurssi oli vallitsevana molemmissa ryhmissä. Yksi oleellinen ero nopean ja monivaiheisen työuraprosessin läpikäyneiden puheessa omasta työstään ilmeni suhteessa muuhun työyhteisöön. Nopean työuraprosessin läpikäyneet korostivat puheessaan työyhteisön roolia, kun taas monivaiheisen työuraprosessin läpikäyneet korostivat itsenäistä asemaansa.

Kapean ja tarkoituksellisesti valitun aineiston vuoksi malli antaa silotellun kuvan (ainakin) monivaiheisen työuraprosessin tuloksista. Aineistoon oli valittu sellaisia henkilöitä, joiden

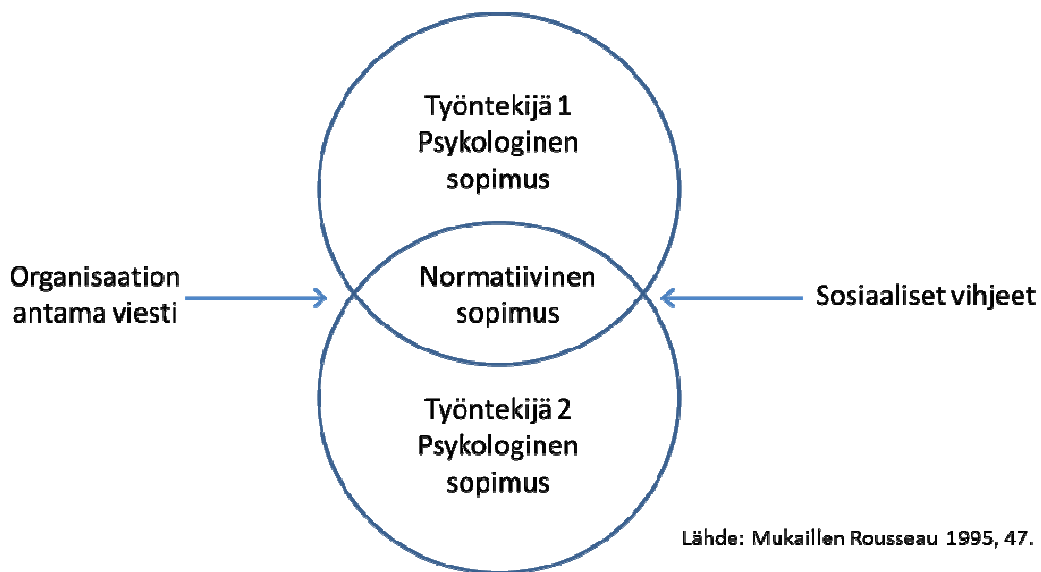
kokemukset työuraprosessista olivat lopputuloksen suhteen positiivisia. Rajaus jättää aineiston ulkopuolelle tapaukset, joissa monivaiheinen prosessi on päättynyt umpikujaan tai pakottavaan ratkaisuun, jossa työntekijälle on löydetty uusi työnkuva vastentahtoisesti ja pakottamalla. Näissä tapauksissa työntekijän suhtautuminen uuteen työhön ja omaan työidentiteettiinsä on mahdollisesti epävakampi ja uuden työidentiteetin omaksuminen voi tuottaa suuriakin vaikeuksia.

8.2 Palomiesten psykologisen sopimuksen perusta

Työelämäänsä tullessaan työntekijä määrittää työnantajan puheen ja käyttäytymisen sekä työpaikan toimintamallien mukaan yleiset työn ehdot. Näiden pohjalta muodostuu myös psykologinen sopimus eli työntekijän uskomus siitä, mitä kaikkea työnantajan ja työntekijän välinen vaihto pitää sisällään. (Conway & Briner 2005, 48–53.) Kun tarkastellaan informanttien puhetta psykologisen sopimuksen näkökulmasta, on tärkeää löytää juuri niitä työn ominaispiirteitä, joita työntekijä pitää tärkeinä työsuhteen jatkamisen perusteina, rakentuuko työnantajan ja työntekijän välille luottamusta ja mitkä työnantajan toimintaan perustuvat oletukset rakentavat työntekijän luottamusta ja halua sitoutua organisaatioon. Lisäksi tulisi tarkastella sellaisia oletuksia työn kehityksen suunnasta, joiden varaan työntekijä luo odotuksiaan omasta tulevaisuudestaan.

Haastateltavien työhistoriaa ja kokemuksia työelämän eri vaiheissa käsiteltiin erityisesti haastattelujen alkupäässä, jolloin haastatteluissa korostui työelämäkerrallinen menetelmä. Haastateltavat saivat kertoa muun muassa kuinka olivat tulleet valinneeksi pelastusalan, mitkä tekijät vaikuttivat alalla pysymiseen ja oman uran tavoitteista ja etenemisestä. Haastateltavien kerronnasta uran alkutaipaleelta löytyi paljon samankaltaisia piirteitä ja niistä muodostui varsin yhtenäinen kokonaiskuva. Yhtenäisen kerronnan osien voidaan sanoa muodostavan alan normatiivisen sopimus pohjan. Normatiivinen sopimus muodostuu, kun useamman henkilön psykologisen sopimuksen perusteet ovat samat (Rousseau 1995, 46). Normatiivisen osan lisäksi psykologiseen sopimukseen kuuluu aina myös yksilöllisiä omaan uraan ja työnantajasuhteeseen liittyviä oletuksia (kuvio 6).

Kuvio 6. Psykologisen sopimuksen muodostuminen



Neil Conwayn ja Rob Brinerin (2005) mukaan työhön ja sen tekemiseen liittyy aina ennakkoletuksia ja siksi psykologisen sopimuksen muodostuminen alkaa jo ennen kuin yhtään tuntia on työskennelty tai ensimmäistäkään työsopimusta allekirjoitettu (Conway & Briner 2005, 48). Haastateltavien kohdalla ennakkoletukset olivat varsin ylimalkaisia ja paloalalle tuloa kuvattiin enemmän tai vähemmän sattumaksi. Ainoastaan yhdellä haastateltavalla oli lyhyt kokemus paloalalta ennen palokuntaan töihin tuloa. Toiminnallisuuden ja työn fyysisen luonteen lisäksi paloalalle hakeutumisen perusteluissa nousee esiin puhe valikoitumisesta ja valituksi tulemisesta. Valikoituminen tapahtui sekä töihin tullessa palokunnan testeissä että työn ohessa ryhmään sopeutumisena ja oman paikan ottamisena. Tässä puheessa tehtiin eroa myös nykyiseen tilanteeseen.

H1: Nii, silleen että se piti ansaita sitte se semmonen arvostus ja paikka ja asema et sitä ei automaattisesti tullu et että kyllähän nytte niinku kesämiehillä [l. kesäsijaisilla] on parempi asema sillä tavalla et kun ne tulee niin ne on tavallaan jo tasavertasia.

Haastatelluille palomiehille muodostui ensimmäisten kuukausien aikana vahva käsitys työn mielekkyydestä. Organisaatioon sitoutumisen syyksi määriteltiin kaikissa kertomuksissa työyhteisö, työaika ja alhainen eläkeikä (55 vuotta). Myös työn toiminnallisuus ja fyysinen luonne mainittiin tärkeäksi alalle jäämisen perusteeksi. Palomiesten kokemukset vastasivat suurilta osin toisiaan ja

niissä näkyi alalle tyypillinen kerronta (ks. esim. Mankkinen 2011). Tärkeimmäksi yksittäiseksi syyksi organisaatioon sitoutumisessa nousi työtoverit ja työpaikan ”henki”.

H2: No se oli mun mielestä ihan helvetin hieno homma sillon. Henki ja kaikki oli siellä niin jumalattoman hyvä. Mä tykkäsin. Ja jäin sinne sitte.

H3: Et kyllä se sen talven aikana niin tota se mielenkiinto heräs duunia kohtaan ja ehkä siinä kumminkin oli vielä sellanekin juttu että täällä oli niin paljon hyviä tyyppejä. Et se oli kumminkin vielä ehkä enemmän vielä sitä. Kuin että se pelastajan duuni, et tai palomies sillon, olis ollu joku sellanen sankariduuni, et mä haluan tehdä sitä. Et kyllä se oli se hyvä työilmapiiri ja hyvät kaverit. Joitteinka kanssa halus tehdä duunia ja se nyt sitten sattui sillä hetkellä oleen sitte palomiehen työ.

Kertomuksissa työpaikan henkeä ja hyvää työyhteisöä korostettiin, vaikka samalla 80- ja 90-luvuilla nuoren työntekijän asemaa kuvattiin alisteiseksi. Kaikilla informanteilla oli yhtenevä kokemus siitä, että vasta töihin tulleen palomiehen asema oli muita työntekijöitä huonompi. Nuori palomies eli ”kesämies” sai tehdä raskaimmat ja vähäpätöisimmät työt.

H1: siihe aikaan kun tulee joku kesämies niin sehän on täys nolla... kesämiehellähän teetettiin kaikki keljut hommat.

Kertomus nuoren työntekijän asemasta nousee yhtenäisenä ja vahvana kokemuksena (ks. myös Mankkinen 2011, 145), mutta tästä huolimatta organisaatioon jäämistä ei epäröity. Yksi kannustin alalle jäämiseksi ja nuoren työntekijän aseman hyväksymiseksi oli käsitys ”kesämiehen” aseman väliaikaisuudesta. Nuorelle työntekijälle annettiin työyhteisössä ymmärtää aseman paranemisesta tulevaisuudessa, jolloin myös työn määrä vähenisi ja laatu paranisi. Erityisesti ambulanssityötä pidettiin nuorten palomiesten työnä, josta siirryttiin pois jo 30-vuotiaana.

H3: Et kylhän tällänen naiivi käsitys oli, ja sitähan nää vanhemmatkin kaverit sano ja sen sitten uskokin, että no, kyllä säkin sitten kun sä oot kolmevitonen ja tälläin, niin säkin oot ollu jo pitkän aikaa pelkästään palopuolella. Että nää kyytihommat [l. ambulanssityö] on sillon ohitte, että kyllä hekin aikoinaan teki sen kyytihomman ja oli siinä ja varmasti näin on ollukin.

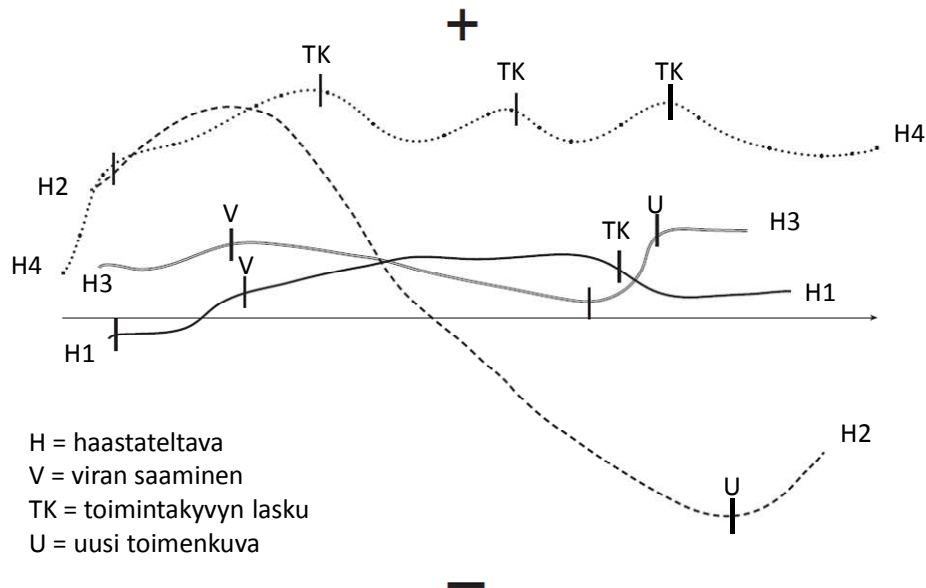
H1: sillo, et tota ei käytetty vanhoja loppuun vaan nuoret käytettiin ensin ja vanhat otti vähän kevyemmin, et ei paha kyllä yhtään.

H1: Mut siitä varmaan otti silleen että no totani tästähän selvittää ja tästä mennään eteenpäin ja tälleen näin. ---, kun aikansa jaksaa ni sitte ollaan jo samalla tasolla kun muut sitte ---.

1980-luvulla töihin tulleet palomiehet näyttävätkin omaksuneen vahvan käsityksen iän tuomasta arvostuksesta osana organisaation ja työyhteisön arvomaailmaa. Järjestelmää ja sen hyväksyttävyyttä tuki olemassa olevan koulutuksen alhainen taso, jolloin työssä oppimisen merkitys korostui. Yksi selkeä psykologisen (ellei jopa normatiivisen) sopimuksen perusta on haastatelluilla palomiehillä ollut ikään perustuva hierarkia. Tämän ajattelun mukaan jokainen päivä organisaation palveluksessa parantaa työntekijän asemaa. Iästä koituvia hyötyjä 1980- ja 1990-luvun palokunnissa olivat haastateltavien mukaan työtehtävien valikoituminen (kuten helpotukset raskaista tehtävistä), arvostuksen saaminen, itsenäisempi asema sekä palkan kohoaminen.

Ikähierarkiaan perustuvan psykologisen sopimuksen pohjana näyttää olleen ajatus, että organisaatioon sitoutumalla ja työnsä hyvin tekemällä työnantaja puolestaan vähitellen parantaa työntekijän asemaa automaattisesti, eikä se näin vaadi erityistä ponnistelua. Sitoutuminen tähän ikähierarkiaan saattaa näkyä myös työntekijöiden laimeana kiinnostuksena oman uransa kehittämiseen. Ensimmäisistä ”kesämies”-vuosistaan selvittyään palomiehet kuvaavat uraansa varsin tasaiseksi seuraavan noin 20 vuoden ajan. Palomiesten työelämänkaaria kuvaavissa diagrammeissa tämä näkyy positiivisen jakson sijoittumisena varsin lähelle työelämään tuloa. Positiivisen alun jälkeen kokemuksissa seuraa tasaisempaa kehitystä tai jopa laskua. Parhaiten positiivisen vireen säilyttivät ne, jotka kokivat päässeensä kehittymään ammatillisesti (H1 ja H4). (Kuvio 7.)

Kuvio 7 Haastateltujen piirtämät työelämäviivat



Keskiviivan (nuolen) yläpuolisissa tarinoissa työura näyttäytyy positiivisessa valossa, ja nuolen alle sijoittuvat negatiiviset kokemukset. Uratarinoiden yhteneväisyydestä huolimatta viivoista tuli hyvin erinäköiset, kuten kuvasta huomataan. Kuviossa näkyy haastateltujen H2 ja H3 viimeaikainen positiivinen työelämävire, joka on seurausta ns. monivaiheisen työuraprosessin jälkeisestä uuden työnkuvan ja ammatti-identiteetin löytymisestä.

Ammatillinen kehitys johtaa oman ammatti-identiteetin vahvistumiseen, jolla taas saattaa olla negatiivinen vaikutus suhtautumisessa työnkuvan muutoksiin. Palomiesten käsitys itsestään tietynlaisena näkyi muun muassa suhtautumisessa koulutukseen. Haastateltujen palomiesten puheesta esiintyi käsitys itsestä käsityöläisenä, ja omien oppimisvalmiuksien epäilyä. Uudelleenkouluttautumista pidetään paremmin sopivana nuorille (alle 40-vuotiaille). Niidenkin kohdalla, jotka olivat valinneet opiskelemaan lähdön, varjosti opiskelun alkua epävarmuus. Donald Superin mukaan 45 vuotta täyttäneen työntekijän onkin vaikeampi suhtautua tämänkaltaisiin työelämän muutoksiin, joissa joudutaan pois omalta mukavuusalueelta (Super 1957, 147).

Yhtenä oleellisena alalle jäämisen syynä esiin nousi kaikissa haastatteluissa eläkeikä. Jokainen haastateltava piti oman uravalintansa kannalta oleellisena työstä luvassa olevaa 55 vuoden eläkeikää. Vaikka tämä havainto on sopusoinnussa arkielämän havaintojeni kanssa, täytyy vastauksia analysoidessa ottaa huomioon alalla käytävä edunvalvontakeskustelu. Eläkeiän nostoa kritisoi keskustelutyö on muodostunut normiksi pelastusalailla. Etenkin puhuttaessa työurasta

eläkeiän kritisointi kuuluu vakiintuneeseen palomiesretoriikkaan. (Airila ym. 2007, 161; ks. myös Mankkinen 2011; Leppäkoski 2008 ja 2009; Sisäasiainministeriö 2009.) Tästä huolimatta voidaan pitää uskottavana, että alhaisella eläkeiällä on ollut vaikutusta alalle hakeutumiseen ja siellä pysymiseen. Eläkeikää ei kuitenkaan voida pitää psykologisen sopimuksen osana, koska se ei ole kiinni työnantajan tahdosta, vaan poliittisesta päätöksenteosta.

Toisaalta eläkepuhetta voidaan tarkastella työsuhteen jatkuvuuden ja varmuuden näkökulmasta. Palomiehet eivät haastatteluissa maininneet työn varmuutta yhtenä työpaikan valinnan perusteena, mutta ajatus samasta työstä eläkkeelle siirtymisestä viittaa oletukseen työn pysyvästä luonteesta. Puhetta eläkeiästä työpaikan valinnan perusteena voidaan pitää osoituksena työntekijän käsityksenä työn jatkuvuudesta. Suomalaiselle kunnalliselle virkamiesjärjestelmälle työn pysyvyys ja luotettavuus olivat 1980-luvulla tunnusomaisia piirteitä⁴³, ja siksi vastaajille mahdollisesti niin itsestäänselvää, ettei sitä erikseen mainittu. Työn jatkuvuuden ja varmuuden on puolestaan todettu olevan yksi keskeisiä psykologisen sopimuksen perusteita (Conway & Briner 2005, 38–43).

Tuomo Alasoinin mukaan Suomea voidaan pitää luottamusyhteiskuntana, jossa työntekijän psykologinen sopimus on perinteisesti perustunut relationaalisten elementtien varaan. Näillä relationaalisilla elementeillä Alasoini tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välisten pelisääntöjen selkeyttä ja ennustettavuutta (Alasoini 2007, 112–113). Pelastuslaitokset ovat tutkimuksen mukaan konservatiivisia työyhteisöjä, ja tämänkaltaisten pelisääntöjen ja ennustettavuuden voidaan olettaa olevan tärkeitä myös palomiesten työhön sitoutumiselle. Alasoini kuitenkin näkee tässä traditiossa muutoksen merkkejä, jotka ilmenevät muun muassa synkentyvinä näkemyksinä työnteon mielekkyydestä. Syynä työnteon mielekkyyden laskuun Alasoini pitää sellaisten uhkakuvien leviämistä, jotka uhkaavat entisen relationaalisen psykologisen sopimuksen perusteita, kuten työn jatkuvuutta. (Alasoini 2007, 112–113.)

8.3 Ovatko palomiesten psykologiset sopimukset murtuneet?

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan yli puolet pelastustoiminnan toimialan työntekijöistä ei usko pääsevänsä terveenä eläkkeelle nykyisestä työstään (taulukko 2). Tulos viittaa vahvasti siihen, että oletus ”eläkevirasta” ei ole enää palomiehen työn perusoletus, vaan työn loppupäähän kohdistuu entistä suurempaa epävarmuutta. Palomiehen työn jatkumiseen kohdistuva

⁴³ Tutkimusta aiheesta en kyennyt löytämään, mutta lähes kaikille 1900-luvun puolella työelämässä olleille lienee tuttu sanonta ”virkamiehen leipä on pitkä, mutta kapea”. Eri muodoissaan sanonta viittaa juuri virkamiehen työn pysyvyyteen.

epävarmuus on vaarantaa myös palomiesten psykologiset sopimukset ja asettaa ne muutospaineen alle. Psykologisen sopimuksen murtumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa toiselle osapuolelle on muodostunut subjektiivinen kokemus siitä, että psykologisen sopimuksen odotuksen mukaiset velvollisuudet ovat jääneet täyttämättä (Robinson 1996, 576).

Palomiesten puheessa omasta työstään ja kokemuksistaan pelastuslaitoksilla nousee esiin organisaatiota ja työtä koskeneet muutokset. Vanha palokunta-aika nähdään hyvin erilaisena kuin nykyinen pelastuslaitoksen arki. Saman havainnon on tehnyt Teija Mankkinen, joka on eritellyt palomiesten puheesta 1990-luvulla tapahtunutta pelastusalan murrosta seuranneita muutoksia palomiehen työssä. Verrattuna 70- ja 80-lukuihin palomiehet kuvaavat nykyistä työtä pelastuslaitoksissa muun muassa työyhteisön pirstaloitumisena, itsemääräämisoikeuden vähenemisenä ja vanhojen perinteiden hajoamisena. (Mankkinen 2011, 146.) Muutosta käsitellään myös toiseuden kautta, ryhmien välisenä erontekona. Mankkisen mukaan palomiehen identiteettiä rakennetaan suhteessa muihin: rakentamalla vastakkainasettelua palomiesten ja muiden välille ja korostamalla oman työyhteisön kiinteyttä. (Mankkinen 2011, 265.)

H2: No ehkä siinä on tullu sitte näitä kans muilta paikkakunnilta tämmösiä mestareita jotka ei o ollu ikinä palokunnassa töissä ja tulee suoraan koulusta, niillei oo oikein tietoo tästä että minkälainen henki ja miten näis palokunnissa pitäis pelata, ne pelaa sen koulumallin mukaan.

Psykologisen sopimuksen murtuminen näkyy selvimmin haastateltujen palomiesten puheessa juuri kokemuksena vanhojen perinteiden hajoamisesta, ikääntyvien työntekijöiden arvostuksen laskuna sekä työn tulevaisuuden epävarmuutena. Eläkeikäkeskustelulla on näissä puheissa keskeinen rooli. Eläkeiän nousun on koettu muuttaneen pelastustoimen sisäistä dynamiikkaa ja sen seurauksena heikentäneen ikääntyvien työntekijöiden asemaa. Eläkeiän nosto on palomiesten puheessa koettu eräänlaisena lupauksen rikkoutumisena. Palomiehet erottelevat puheessaan eläkeiän noston työnantajasta riippumattomaksi toimeksi, mutta kokevat, että eläkeiän noston seurauksena myös työnantajan vastuun työntekijästä tulisi kasvaa. Erityisesti tämä puhe työnantajan vastuusta nousee esiin työuran epävarmuuteen liittyvissä seikoissa.

Ongelmalliseksi tilanteen tekee palomiesten voimakas sitoutuminen organisaatioonsa ja nykyiseen työtehtäväänsä. Palomiesten käsityksissä ”kunniallisen” eläkkeelle siirtymisen edellytys on päästä eläkkeelle palomiehen työstä, ei vaihtoehtoisesta työtehtävästä. Puhuttaessa vaihtoehtoihin

tehtäviin siirtymisestä palomiesten puheissa korostuu yhteisöllisyyden kadottamisen uhka. Sosiaalinen työyhteisö koetaan niin suureksi osaksi omaa työtä, että siitä luopumisen ajatus tuntuu vaikealta.

Haastateltavien kertomuksissa uransa aikana tekemistään valinnoista nousee esiin konditionaalimuotoista pohdintaa kuten ”jos olisin tiennyt tän eläkejutun, ni”. Palomiesten oletus alhaisesta eläkeiästä näyttää toimineen haastateltavilla uran kehittämismotivaatiota heikentävänä tekijänä. Työntekijän suhtautumisella uraansa onkin Robinsonin ja Rousseau’n (1994) mukaan merkitystä sille, kuinka voimakkaasti tämä suhtautuu psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen. Työntekijän, joka on vahvasti sitoutunut työpaikkaansa, suhtautuu todennäköisemmin kielteisesti psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen kuin sellainen työntekijä, jolle työ on vain yksi vaihe uralla. (Robinson & Rousseau 1994, 249.)

Esimerkiksi puhe fyysisyydestä ja vanhojen työntekijöiden arvostamisesta linkittyvät yhteen eläkeikäpuheen kanssa. Paloalalle hakeutuneita karsittiin 1980-luvulla pääasiassa palolaitosten omin fyysisin testein. Työn edellyttämään fyysiseen toimintakykyyn viitattiin puheessa toistuvasti ja omaa palomiehisyyttä mitattiin fyysisen kunnon kautta. Psykologisen sopimuksen kannalta kiinnostavaa on, millainen oli paloalalle 1980-luvulla hakeutuneiden nuorten käsitys fyysisen kunnon merkityksestä työssä jatkamiselle. Palomiesten työn fyysiset vaatimuksien käsitettiin 1980- ja 1990-lukujen palokunnissa koskevan nuoria, eikä fyysisen toimintakyvyn velvoite koskenut samalla tavalla enää vanhempia palomiehiä.

H1: Onhan se muuttunu tosi paljon siitä että eihän silloin testattu, kuntotestauksia ei ollu tälle eikä harjoteltukaan samallaviisiin kuin nykypäivänä.

— — —

N: Mites se oli silloin 80-luvulla kun vanhempia palomiehiä silloinkin oli niin oliko niille silloin erilaisia vaatimuksia?

H2: Mää en muista että osallistuko ne millään lailla testeihin, sanotaanko näin et ei sillo muistaakseni ollu mitään testiä. Ainoostaan kun tuli kesämieheks.

Palomiesten kertomuksissa kokemukset fyysisten vaatimusten muuttumisesta käyvät ilmi epäoikeudenmukaisina. Yksittäisen palomiehen kannalta nousseet vaatimukset näyttäytyvät suhteettoman kovina. Ajatusta tilanteen epäreiluudesta vahvistavat omat kokemukset nuoruudesta, jolloin vanhempien palomiesten fyysiset vaatimuksia pidettiin alhaisina tai olemattomina. Tämä

näkyä myös haastateltavien kokemuksissa muun muassa vanhojen työntekijöiden arvostuksen laskuna.

H4: Joo, no itse asiassa niinko vanhojen miesten arvostus oli tavallaan korkeammalla eli jotenkin siinä nuorena miehenä kunnioitti et noi on ollu alalla ja ne tietää täst hommast enemmän mut tänä päivänä ehkä tää opistohomma kun sieltä tullaan kaikki samasta putkesta niin se asenne on siellä et nyt mä tiedän jo kaiken, et sit ei oo tavallaan sitä vanhemman miehen arvostusta niin paljon näil nuoril miehil. Et ollaan niinko ns. valmiina hyppäämään.

H2: Eli kun ei toi talo niinku arvosta sillä lailla enää, ennen vanhaan arvostettiin, vanhat miehet oli niinku, aina niinku kysyttiin niiltä lähinnä että tota neuvo ja muuta, et nykypäivänähän ei kysyä ja onkohan siinä varmaan just se että jonkun kuuskymppisen pitäis olla samassa kunnossa kun kaksikymppisen niin sit ei oikeen onnistu.

Arvostuksen laskun koetaan tapahtuneen sekä organisaation että työyhteisön tahoilta. Palomiehet, jotka ovat omassa nuoruudessaan nähneet ikääntyvien palomiesten vahvan aseman ja työyhteisön kunnioituksen, ovat odottaneet näin käyvän myös omalla kohdallaan. Ikääntyvien palomiesten kokemukset asemansa heikentymisestä saavat vahvistusta Auli Airilan tutkimuksesta, jossa havaittiin, että pelastuslaitoksella nuoriin ja keski-ikäisiin suhtauduttiin myönteisesti ja ikääntyneisiin kielteisesti. Myös Kaisa Eskola mukaan palomiesten työssä erityisesti nuori ikä on hyödyllinen, ja ikääntymisen myötä lähinnä haitat painottuvat, eikä ikääntyminen nostanut palomiehillä ammattitaidon koettua arvostusta. (Airila ym. 2007, 167–170.)

Psykologisen sopimuksen murtumisen merkkejä oli nähtävissä myös puheessa työajasta ja palkasta. Vaikka palkka ei noussut palomiesten elämäkertatarinoista esiin merkityksellisenä tekijänä työuran valinnassa, sen merkitys korostui muutostilanteessa. Kaikki haastateltavat ottivat voimakkaasti kantaa epäreiluksi kokemaansa palkkajärjestelmään työajan muutokseen johtaneissa työn uudelleenjärjestelyissä. Palomiesten palkasta noin 40 %⁴⁴ koostuu työaikakorvauksista, kuten pyhäkorvauksista tai ilta- ja yötyökorvauksista. Työn uudelleenjärjestelyistä johtuvat siirtymiset päivätyöntekijöiksi, normaaliin viikkotyöaikaan, johtavat näiden työaikakorvausten poistumiseen. Vaikka osassa pelastuslaitoksia näitä ansionmenetyksiä on työnantajan puolelta kavennettu tehtäväkohtaista palkkaa ajantasaistamalla (Tarvainen & Haake 2014), palomiehet kokevat

⁴⁴ Prosenttiosuudesta on erilaisia tulkintoja, mutta yleisin käytössä oleva kokonaiskorvaus työaikakorvauksista on pelastusalalla 41 prosenttia.

ansionmenetyksen uhan todellisenä. Palomiesten tulkintaa jyrkentävät käsitykset, joiden mukaan aikaisemmin palkat yleensä kohosivat uran loppuun saakka.

Palkkakysymys nivoutuu siis osaksi työaikakysymystä. Työaika, joka palomiesten kertomuksissa kuvattiin yhdeksi tärkeimmistä syistä jäädä alalle, muodosti jakoa haastateltavien näkemyksistä nykyisestä tilanteestaan. Osalle haastateltavista 24 tunnin vuorokausirytminen työaika oli edelleen ainoa oikea työaikamalli, mutta toisille siirtyminen päivätyöhön oli ollut helpotus. Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn pelastustoiminnan 24-tuntista työvuorota tekevistä vastaajista (N=910) yli 90 prosenttia oli tyytyväisiä työaikaansa. Työajan ja palkan muodostumisen välinen yhteys on moniselitteinen, eikä ole mahdollista sanoa, kuinka suuri osa työajan arvostuksesta johtuu palkanmuodostumisen perusteista. Kaikki haastateltavat kertoivat myös työskennelleensä sivutoimisesti palomiesaikana. Sivutoiminen työskentely vapaapäivinä on myös oman kokemuksen perusteella suhteellisen yleistä palomiesten keskuudessa. Työaikaan kohdistuvat muutokset vaikuttavat tästä johtuen palomiesten mahdollisuuteen hankia lisäansioita.

Haastattelujen perusteella psykologisen sopimuksen murtumisen kokemuksia oli havaittavissa ainakin kokemuksissa: vanhempien työntekijöiden arvostuksen muuttumisessa ja palomiehen työn jatkuvuuden vaarantumisessa, jonka seurauksena koettiin lisäksi palkan heikkenemisen, työajan muutoksen ja yhteisöllisyyden menettämisen uhkaa.

Kun psykologinen sopimus murtuu, on siitä seurauksena pahimmillaan organisaatioon sitoutumaton työntekijä. Sandra Robinson on omassa tutkimuksessaan *Trust and breach of the Psychological contract* (1996, 592) saanut vahvistusta aikaisemmille tutkimuksille, joissa psykologisen sopimuksen rikkoutumisella havaittiin olevan negatiivinen yhteys työntekijän yhteisöllisyyteen, sitoutumiseen ja velvollisuuksiensa ymmärtämiseen työantajaa kohtaan. Psykologisen sopimuksen murtuminen aiheuttaa myös epäluottamusta ja sitä kautta vaikeuttaa tulevaa työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä.

8.4 Palomiesten uudet psykologiset sopimukset

Rousseau (1996) jakaa psykologisen sopimuksen muuntumisen kahteen luokkaan: sopeuttamiseen ja transformatiiviseen luokkaan. Sopeuttamisessa työn ehtoja muutetaan niin, että työntekijä pystyy mukauttamaan muutokset osaksi olemassa olevaa psykologista sopimustaan. Työnantajan ja työntekijän välinen historia on tällöin tärkeässä asemassa. Kun työntekijällä on myönteisiä

kokemuksia työnantajan aiemmista menettelyistä, hän suhtautuu positiivisemmin myös uusiin muutoksiin. Transformatiivinen tapa muuttaa psykologista sopimusta on radikaalimpi ja vaatii työntekijää muuttamaan perustavalla tavalla ajattelutapaansa. Muutos unelmatyöstä leipätyöhön vaatii transformatiivista psykologisen sopimuksen uudelleen muotoutumista. (Rousseau 1996, 50–51; vertaa NG & Feldman 2009, 1057–1060.)

Haastatteluaineistossa löytyvät esimerkit kummastakin Rousseau’n esittämästä tavasta muuntaa psykologista sopimusta (ks. taulukko 4). Nopean uraratkaisun läpikäyneet palomiehet ovat sopeuttaneet muutokset työnkuvassaan vanhaan relationaaliseen psykologiseen sopimukseensa, kun taas monivaiheisen uraratkaisun läpikäyneet ovat kokeneet transformatiivisen muutosprosessin. Transformatiivisen muutoksen seurauksena näiden työntekijöiden voidaan sanoa siirtyneen kohti transaktionaalista psykologista sopimusta. Parhaiten näiden uuteen sopimusmalliin päätyneiden palomiesten psykologista sopimusta kuvaa kuitenkin relationaalisen ja transaktionaalisen välimaastoon sijoittuva tasapainotetun psykologisen sopimuksen malli.

TAULUKKO 4 Palomiesten psykologisen sopimuksen muodot

Psykologisen sopimuksen muoto	Relationaalinen	Tasapainotettu
Muodostunut	70- ja 80-luvuilla	2000-luvulla
Palomiehen työtä kuvaava diskurssi	Elämäntapadiskurssi	Työdiskurssi
Keskeistä sopimuksessa	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteisöllisyys - Työaika - ”Oikeat” tehtävät 	<ul style="list-style-type: none"> - Omaan työhön vaikuttaminen - Itsenäisyys - Palkka
Tyypillinen työnkuva	Palomies/paloesimies	Palotarkastus/ turvallisuusviestintä/ tukipalvelut
Sosiaaliset verkot	Tiiviit verkot	Löyhät verkot

Yhtenä keskeisenä erona relationaalisen ja tasapainotetun sopimuksen välillä on ero nykyistä työtä koskevassa puhetavassa. Relationaalisen sopimuksen omaavilla palomiehillä vallalla on elämäntapadiskurssi, kun taas tasapainotetun sopimuksen omaava käyttää nykyisestä työstään työdiskurssia. Ei kuitenkaan ole olemassa vain yhden diskurssin palomiehen mallia, vaan diskurssit sekoittuvat ja niitä käytetään eri tilanteissa eri tarkoituksiin (ks. Mankkinen 2011, 134–135).

Vanhaan relationaaliseen psykologiseen sopimukseen nojaavat palomiehet käyttivät työdiskurssia ja päinvastoin. Voimakkaimmin diskurssierot tulevat esiin puhuttaessa omasta työstä ja sen muutoksista. Diskurssin muutoksen taustalla voidaan nähdä psykologisen sopimuksen muuttumisen relationaalisesta tasapainotetun sopimuksen suuntaan. Näkökulman vaihtuminen tulee selkeästi esiin niiden palomiesten puheessa, joille on muodostunut uusi psykologinen sopimus.

H3: Itseasiassa kyllä se varmasti on tälläin, et ainakin kun aattelen itteeni niin se psykologinen sitoutuminen on hyvin paljon vahvempi kuin mitä se on ennen. Ja voisin jopa väittää, että näilläkin, jotka sitten työtehtäviä joutuu muuttamaan, jos ne niinku ymmärtää sen, unohtaa sen että tuli aikoinaan eläkepäätöksen vuoksi lisää vuosia, niin jättää sen sivuun, sille ei voida yhtään mitään. Ymmärtää sen, että duunia on nyt oikeesti vaan pakko tehdä, ja itte kumminkin vaikutetaan siihen, mikä se työn sisältö on ja kuinka mielekästä se on. Jos se jää hirveen passiiviseksi siinä omassa olemisessa ja omassa työminässä niin on varmasti aika ikävää olla täällä töissä, kun huomataan, että ei pysty pelastajan duunii tekeen ja uus täytys ruveta rakentaan, ja jäämällä itte passiiviseksi niin sit se psykologinen sitoutuminen ei tuu toteutuun.

Haastattelujen perustella voidaan sanoa, että osalla haastateltavista on selkeitä merkkejä uudenlaiseen psykologiseen sopimukseen siirtymisestä. Aineiston perusteella on mahdotonta sanoa, kuinka yleistä tämän kaltainen muutos on, tai sitä onko psykologisen sopimuksen muuttuminen syy vai seuraus työnkuvan muutoksesta. Joka tapauksessa voidaan sanoa, että uuden psykologisen sopimuksen muodostuminen ei ole itsestään selvä tapahtuma, vaan kiinnikkeet vanhaan sopimusmalliin ovat vahvat. Denise Rousseau (1996) toteaaakin, että on paljon helpompaa saada työntekijä hyväksymään muutos työsuhteessaan (esim. työmenetelmän muuttaminen tai ylitöiden tekeminen) kuin saada tämä muuttamaan käsitystään itsestään työntekijänä (Rousseau 1996, 50).

9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Pro gradu -tasoinen tutkielma asettaa omat rajansa sille, kuinka syvällisesti tai laajasti esitettyyn tutkimusongelmaan voidaan paneutua. Kahden eri aineiston ja menetelmään käyttö ovat luoneet suurimmat haasteet tutkielman toteutukselle. Eri aineistolle esittämäni tutkimuskysymykset saattavat vaikuttaa ensisilmäyksellä toisilleen vierailta, mutta ne palvelevat samaa päämäärää: tarkemman kokonaiskuvan muodostamista palomiesten vaihtoehtoisten työurien problematiikasta. Eri aineistojen kohdalla myös metodologiset haasteet olivat erilaiset. Työhyvinvointikyselyn aineiston asettamien rajoitusten vuoksi analyysi antoi lähinnä lisävalaistusta jo tunnettuihin palomiesten työuria koskeviin reunaehtoihin. Kvantitatiivisen analyysin osuus on kuitenkin tärkeä, koska näin laajaa aineistoa ei ole ollut aiemmin mahdollista tarkastella. Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi suhteellisen alhaiseksi, yli kaksituhatta vastaaja takaa riittävän edustavan otannan uskottavien johtopäätösten tekemiseksi (Heikkilä 2010, 44–46).

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn aineistolle tehdyn analyysin perusteella käsitys pelastajista työurakysymyksen suhteen erityisenä ryhmänä pelastuslaitoksissa sai sekä vahvistusta että säröjä. Pelastustoiminnan toimialan työntekijät kokivat muita vähäisempinä mahdollisuutensa ja työnantajan tuen omaan uraan vaikuttamisessa ja suhtautuivat pessimistisemmin mahdollisuuksiin päästä terveenä eläkkeelle. Pelastustoiminnan työntekijät eivät kuitenkaan erottuneet selkeästi omaksi ryhmäkseen, vaan muodostivat pikemmin yhtenäisen ryhmän ensihoidon toimialan kanssa. Näitä ryhmiä yhdistävä operatiivinen toiminta näyttää siis olevan merkittävä reunaehto pelastuslaitosten työurakysymyksiä pohdittaessa. Kun otetaan huomioon ensihoidon toimialalla työskentelevien selvästi alhaisempi keski-ikä, voidaan ajatella, että ensihoidon toimialalla on työurien suhteen edessään samankaltaiset haasteet kuin pelastustoiminnassakin.

Pelastustoiminnan henkilöstön uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn yhteydessä olevista tekijöistä fyysisen toimintakyvyn suuri merkitys vastasi odotuksia ja aiemman tutkimuksen tuloksia. Muu kuin 24-tuntiseen työn ja AMK-tutkinnon positiivinen yhteys uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn, puolestaan liittyy ainakin osittain työnkuvaan, joka vertailuryhmissä on painotukseltaan operatiivista. Kouluttautuminen osoittaa myös omaa aktiivisuutta ja johtaa usein parempaan asemaan organisaatiossa, mikä parantaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja uraansa. Merkittävä havainto työurien jatkamisen kannalta olikin, että oman työn kehitysmahdollisuudet ja työnantajalta saatu tuki olivat positiivisesti yhteydessä uskoon terveenä eläkkeelle pääsyyn. Tulos on sopusoinnussa aiemman tutkimuksen sekä haastatteluaineiston tulosten kanssa. Tulos osoittaa,

että (ikäntyvien) palomiesten tukemisella työuraprosessin aikana voi olla yksilön sekä organisaation kannalta merkittäviä vaikutuksia (ks. esim. Väänänen-Tomppo 2010, 69–71).

Tuloksissa ei löytynyt yhteyttä pelastuslaitoksen verrokkiryhmän (koon) ja uskon terveenä eläkkeelle pääsyn välillä, mikä on hieman yllättävää, koska suurilla laitoksilla on ajateltu olevan paremmat edellytykset esimerkiksi vaihtoehtoisten työurien järjestämiseen. Laitosten väliset erot voisivatkin tuoda lisävalaistusta työuramallien toimivuudesta, ja siksi pelastuslaitosten olisi tulevaisuudessa kyettävä tuottamaan myös vertailevia arvioita työuratoimien tuloksellisuudesta⁴⁵. Pelastuslaitosten tämänhetkisten toimenpiteiden tehokuutta ei kuitenkaan ole mahdollista luotettavasti arvioida muun muassa puutteellisen tilastoinnin takia.

Haastattelujen perusteella palomiesten kokemukset työurajärjestelyistä vaihtelivat, mutta niissä oli nähtävissä myös samankaltaisuuksia. Vaikka pelastuslaitoksilla on jo käynnistetty erilaisia työuraprojekteja, palomiesten kokemukset eivät vastanneet kuvaa selkeästä ja kokonaisvaltaisesta menettelystä. Molemmista aineistoista oli nähtävissä, että palomiehillä on kokemuksia organisaation tuen puuttumisesta työuriin liittyvissä muutosprosesseissa. Havainto on merkittävä, koska organisaation tuki on tutkimusten mukaan oleellinen osa muutosprosessin onnistumisen kannalta, (Mauno & Kinnunen 2005, 174–180) ja sen on havaittu olevan yhteydessä työn epävarmuuden kokemuksiin (Mauno & Kinnunen 2005, 172, 174–179). Haastattelujen perusteella olen kyennyt muodostamaan aiempaa tarkemman kuvan toteutettujen työuraprosessien heikkouksista ja vahvuuksista, mutta haasteena on tulosten yleistettävyys. Haastatteluaineiston otanta on verrattain pieni, ja siksi laajemmalla haastatteluotannalla olisi mahdollisesti löytynyt tässä tutkielmassa esitettyä monipuolisempia tuloksia. (Töttö 2012, 43–52.)

Haastatteluissa ikääntyvät palomiehet korostivat toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyviä haasteita, mutta toisin kuin Myllyniemen selvityksessä 2010 (Sisäasianministeriö 2010a, 39) palomiehet tunnistivat oman vastuunsa työkykynsä ylläpitämisestä. Oman vastuun tunnistaminen työkyvyn ylläpitämisessä viittaa Fyysisen toimintakyvyn arviointi- ja seurantajärjestelmän onnistuneesta jalkauttamisesta pelastuslaitoksiin. Vaikka operatiivisen työn fyysiset haasteet tunnistettiin, vaihtoehtoiselle uralle siirtyminen koettiin edelleen lähtökohtaisesti epämieluisaksi.

⁴⁵ Tämän tutkielman yhteydessä olosuhteet pelastuslaitosten välisen vertailun toteuttamiseen eivät olleet otolliset, koska pelastuslaitosten keskuudessa asiaan ei löytynyt riittävää yhteisymmärrystä.

Tulokset antoivat osittain vahvistusta aiemman tutkimuksen havainnolle, jonka mukaan monia vaihtoehtoisia tehtäviä (esim. turvallisuusviestintä tai palotarkastus) ei pidetty palomiesten keskuudessa mielekkäinä ja että palomiesten kielteinen suhtautuminen vaihtoehtoihin työuriin muodostaa merkittävän haasteen pyrkimyksille pidentää palomiesten työuria (Airila ym. 2007, 170; Leppäkoski 2009 76–77; Sisäasiainministeriö 2010a 36–38; ks. myös Mankkinen 2011; Sisäasiainministeriö 2009). Myös työuran käsite miellettiin ensisijaisesti perinteisen urakäsityksen mukaan vertikaaliseksi, eli nousuksi korkeampaan asemaan, mikä viittaa haluttomuuteen tunnustaa horisontaalisia urapolkuja todellisiksi uravaihtoehtoiksi. Tulos ei kuitenkaan ollut yksiselitteinen vaan haastattelemani palomiehet jakautuivat kahteen ryhmään, joista toinen oli kyennyt löytämään mielekkyyttä myös uusista tehtävistä.

Työnkuvan muutoksen hyväksymiseen liittyy vaikeus luopua hyväksi koetusta työajasta. 24-tuntisesta työajasta luopumista vaikeuttavat osaltaan siitä koituvat taloudelliset menetykset. Työaikalisien poistumisesta johtuvan ansionmenetyksen lisäksi yhtälössä on usein kyse myös sivutoimen ansioiden menetyksestä. Kaikki haastateltavat olivat tehneet sivutöitä palomiehen työn yhteydessä, ja tämä on myös kokemukseni mukaan varsin yleinen toimintatapa. Mahdollisuus toimia sivutoimessa, opiskella tai harrastaa vapaapäivinä ovat palomiehille osa psykologista sopimusta, joka pitää sitoutuneena alaan. Yksittäisellä palomiehellä voi olla myös korkea vapaa-ajan arvostus, jolloin työajan muutoksesta seuraava vapaapäivien menetys saattaa olla pelkkää palkan menetystä suurempi haitta.(ks. esim. Borjas 2013, 30–31).

Onnistuneen vaihtoehtoisen uran löytäminen edellytti palomieheltä kykyä nähdä itsensä työssä operatiivisen toiminnan ulkopuolella. Tämä vaati samalla luopumista sekä työidentiteetistä että luopumista (vanhasta) sosiaalisesta yhteisöstä. Muutoksen suurimmaksi esteeksi palomiehet kuvaavat juuri sosiaalisen yhteisön menettämisen. Palomiesten kiinteä yhteisöllisyys on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (ks. esim. Baigent 2001, 137–138; Jaakkola 2009), mutta sosiaalisen yhteisöllisyyden merkitys on jäänyt varsin vähäiselle huomiolle palomiesten vaihtoehtoisista työurista käydyssä keskustelussa.

Aineiston perusteella pelastuslaitoksissa työskentelevillä palomiehillä on kokemuksia, jotka viittaavat psykologisen sopimuksen murtumiseen. Toisaalta löytyi myös merkkejä siitä, että osalle palomiehistä oli muodostunut uusi niin sanottu tasapainotettu psykologinen sopimus. Tämä tasapainotetun psykologisen sopimuksen malli luo toteutuessaan uuden lähtökohdan palomiesten käsitykselle itsestään työntekijänä ja mahdollistaa samalla monipuolisemman työnkuvan. Käytetyn

aineiston ja analyysin perusteella ei voida esittää yleistäviä päätelmiä palomiesten kokemuksista tai psykologisen sopimuksen murtumisesta pelastuslaitoksissa, mutta tulokset antavat osviittaa siitä, mistä paljon puhutussa palomiesten haluttomuudessa vaihtoehtoisille työurille siirtymisessä on kysymys.

Haastattelut osoittavat, että haasteista huolimatta on mahdollista löytää ratkaisumalleja, joissa toteutuvat edellytykset pelastuslaitosten organisaation toimivuuden, kustannusten hallinnan ja yksittäisen palomiehen kannalta inhimillisen ratkaisun löytämiseksi. Toimiviin ratkaisuihin pääsemisen kannalta on merkittävää työuraprosessin ennakoitavuus ja jatkuvuus (ks. esim. Tuominen ym. 2010, 122–123), mutta myös palomiehen työidentiteetin muuntuminen. Palomiehille tehdyissä haastatteluissa uuden psykologisen sopimuksen omaksuneiden palomiesten kohdalla irtautuminen työyhteisöstä oli onnistunut ja yhteisöllisyyden näytti korvanneen uuden työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työhön.

Lähtökohtani tälle tutkielmalle ovat olleet osin praktiset. Aineiston valinnassa ja kysymyksenasettelussa on pyritty mahdollistamaan sellaisten keinojen löytymistä, joilla voitaisiin edistää palomiesten siirtymistä vaihtoehtoisille työurille. Olenkin mielestäni tässä tutkielmassa onnistunut osoittamaan, että uuden psykologisen sopimuksen muodostuminen on ensiarvoisen tärkeää vaihtoehtoisten työurien kannalta. Jotta vaihtoehtoisista työurista saatava hyöty olisi todellista, ja sekä organisaatiota että yksilöä palvelevaa, on oleellista saada työntekijä hyväksymään ratkaisu ja suhtautumaan työhönsä uudella tavalla. David E. Guest toivoo psykologisen sopimuksen tutkijoilta huomion siirtämistä negatiivisista piirteistä psykologisen sopimuksen positiivisten piirteiden löytämiseen ja esiin tuomiseen (Guest 1998, 660). Mielestäni ikääntyvien palomiesten kohdalla psykologisen sopimuksen muuntuminen voidaan nähdä juuri Guest'in tarkoittamalla tavalla positiivisena ilmiönä, jota tulisi tutkia enemmän ja laajemmassa mittakaavassa.

Jatkossa pelastuslaitoksissa tulisi edistää aiempaa tehokkaammin ikääntyvien palomiesten siirtymistä pois relationaalisesta psykologisesta sopimuksesta kohti tasapainotettua psykologista sopimusta. Keinoina tällaisen muutoksen edistämiseen voitaisiin pitää työuraprosessin jatkuvuuden varmistamista. Uuden ammattikuvan muodostaminen on hidas ja monivaiheinen prosessi, jossa työntekijää ei tulisi jättää yksin. Pelastuslaitoksilla tulisi olla mahdollisuus tarjota viimeistään ikääntyville palomiehille ammatillista ohjausta ja henkilökohtaista uratukea, joilla edistettäisiin ammatillista kasvua ja uuden työidentiteetin omaksumista. Ammatillisen ohjauksen olisi hyvä olla jatkuvaa ja siinä pitäisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä neutraaliin toimintaympäristöön.

Uraohjauksen toteuttamisessa olisi hyvä neutraliteetin ja luottamuksen kasvattamiseksi vastuuttaa muuta kuin työpaikan omaa henkilöstöjohtoa, ja siinä tulisi mahdollisuuksien mukaan hyödyntää esimerkiksi vertaisryhmiä. Vertaisryhmien käyttö sekä työpaikalla että uraohjauksessa pehmentäisi myös yhteisöllisyyden menetykseen kohdistuvaa uhkaa.

Neutraali ohjaussuhde on tärkeä myös siksi että, pelastuslaitosten ensimmäisen työhyvinvointikyselyn vastausprosentti sekä kyselystä saatu suora palaute heittää epäilyksen varjon pelastuslaitosten sisäisen luottamuksen ylle. Runsaat kyselyt ja epäilyt vastaajien anonymiteetin säilymisestä osoittavat melko kiistatta, etteivät vastaajat täysin luota omaan työnantajaansa. Epäluottamuksen kokemuksia oli myös osalla haastatelluista. Työntekijän ja työnantajan välinen luottamus on Sandra Robsonin mukaan merkittävä tekijä uuden psykologisen sopimuksen muodostumisessa. Luottamus perustuu Robsonin mukaan siihen oletukseen, että toisen osapuolen toiminta on suosiollista tai vähintäänkin harmitonta toisen osapuolen intresseille. (Robinson 1996, 577–578; ks. myös Rousseau 1996, 50.)

Yksityiselle sektorille tyypillisen markkinaorientoituneen toimintamallin on väitetty siirtyneen myös julkiselle sektorille, mikä syö luottamusta työnantajaan. Työntekijät eivät enää koe saavansa sitoutumistaan vastaavaa panosta työnantajalta vaan suhde muuttuu epätasapainoiseksi. (Saari 2014, 38.) Työelämän ”pelikentällä” onkin tällä hetkellä varsin paljon työntekijöitä, jotka ovat tulleet mukaan työelämään aivan toisilla säännöillä kuin mitkä nyt ovat voimassa (Järvensivu 2010, 161). Uusiin sääntöihin sopeutumisen haasteet ovat suuremmat vanhemmilla sukupolvilla. Heitä myös houkuttelee vapauttava mahdollisuus jättää uudet säännöt opettelematta ja luovuttaa koko kenttä nuorempien käsiin. (Järvensivu 2010, 175.)

Uudet eläkesopimukset tulevat edelleen lisäämään haasteita pelastuslaitosten työurien jatkamiseksi, ja siksi tulevaisuutta pelastuslaitoksissa tulisi rakentaa keskinäisen luottamuksen ilmapiirissä, jossa kaikki mahdolliset keinot työurien pidentämiseksi on mahdollista ottaa huomioon, mikä edellyttää myös työntekijöiltä muutosvalmiutta. Oman osaamisen tunnistaminen, henkisten esteiden tunnistaminen ja muutokseen orientoituminen saattavat ratkaista yksittäisen palomiehen suhtautumisen omaan uraprosessiinsa. Työnantajan tukitoimet ja niiden kokeminen oikeudenmukaisiksi ovat prosessin kanalta merkittävässä asemassa. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teorian (social justice theory) mukaan kielteisellä tapahtumalla, kuten työtä koskevalla muutoksella voi olla vähemmän kielteisiä vaikutuksia, jos prosessia ja siihen liittyviä toimenpiteitä pidetään oikeudenmukaisina. (Mauno & Kinnunen 2005, 175.)

Pelastuslaitokset ovat viimevuosien organisaatiomuutosaallosta huolimatta edelleen konservatiivisia ja traditionaalisia työpaikkoja, joissa on vallalla tayloristinen työkuulttuuri (Baigent 2001, 137; Jaakkola 2008; Mankkinen 2011). Tällainen työympäristö, 24-tuntinen työaika ja tiivis ryhmätyö voimistavat vahvojen sosiaalisten siteiden muodostumista. Haastattelujen perusteella voidaankin esittää kysymys: ovatko palomiesten vahvat keskinäiset suhdeverkot samalla este työnkuvan muutokselle? Ja tulisiko tulevaisuuden pelastustoimi rakentaa siten, että se palvelisi paremmin organisaatiotason vuorovaikutusta ja ehkäisisi liian tiiviiden työyhteisöjen syntymistä?

Hyvä jatkotutkimuksen kohde olisivat pelastusalan sosiaaliset verkostot ja niiden vaikutus toimintakulttuuriin. Mark Granovetterin verkostoja käsittelevässä klassikkoteoriassa puhutaan vahvoista ja heikoista siteistä. Vahvat siteet muodostuvat palomiesten työyhteisön kaltaisissa tiiviissä yhteisössä, joissa ryhmän jäsenyys on merkitsevä tekijänä. Heikot siteet puolestaan ovat satunaisia ja yhdistävät yksilön ryhmän ulkopuolisiin kontakteihin. Tällaiset heikot verkostot palvelevat Granovetterin mukaan paremmin uuden työn löytämistä. (Granovetter 1371–1372.) Palomiesten tulevien urapolkujen ja palomiehen toimenkuvan laajentamisen kannalta voisikin olla hyödyllistä päästä kohti monipuolisempia sosiaalisia verkostoja.

Verkostojen ja yhteisöjen monipuolistaminen olisi mahdollista lisäämällä operatiivisen henkilöstön osallistumista yhteistyöhön omaa työtä koskevassa suunnittelussa ja päätöksenteossa. Osallistumisen lisääminen ja vastuuttaminen voisivat toteutua esimerkiksi mahdollisuutena toimia työpaikan edustajana työryhmissä yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa, mahdollisuutena käydä työpaikan ulkopuolisissa koulutuksissa, ja mahdollisuutena nähdä pelastustoimen ja turvallisuusalan toimintakenttää laajemmin sekä olla vuorovaikutuksessa yhteistyökumppaneiden kanssa työvuorotyön ulkopuolella. Näin olisi mahdollisuus vähentää palomiesten riippuvuutta omasta sosiaalisesta ryhmästään ja avata näkökulmia uudenaanlaiseen työorientaatioon.

Keinojen löytäminen työurien pidentämiseksi ei ole vain pelastusalan ongelma, vaan myös muilla aloilla organisaatioiden kyvyssä tukea iäkkäiden työntekijöiden työssä jaksamista on toivomisen varaa. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen hakijoista vain harvalle oli pyritty löytämään keinoja työssä jaksamiseen esimerkiksi työ- ja työajan muutoksina (Gould ym 2014, 58). Etenkin fyysisesti raskailla aloilla työnkuvan muutokset ovat oleellinen tekijä työurien pidentämiseksi. Tähän mennessä kotimaisessa tutkimuksessa psykologisen sopimuksen teoriaa on sovellettu lähinnä tietotyöhön ja nuoriin ikäluokkiin. Mielestäni teoriolla on kuitenkin käyttökelpoisia

soveltamiskohteita myös perinteisen ruumiillisen työn sekä ikääntyvien työntekijöiden tutkimuksessa.

Lähteet

Kirjallisuus:

Airila, Auli; Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa 2007: *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Helsinki. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ ja_monimuotoinen_tyolama/ikaystavallisyys_tyoyhteisoissa/Documents/Ik%C3%A4yst%C3%A4v%C3%A4llisyys%20ja%20i%C3%A4n%20merkitys%20ty%C3%B6ss%C3%A4.pdf [Luettu 15.11.2014]

Alasoini, Tuomo 2012a: *Eväitä työssä jatkamiseen: kuinka suomalaisten työurat saadaan jatkumaan pidempään?* Työpoliittinen aikakusikirja 2012/1. 21–32.

Alasoini, Tuomo 2012b: Psykologinen sopimus organisaatioiden ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa: (Toim.) Pasi Pyöriä: *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus, Helsinki. 99–118.

Alasoini, Tuomo 2007: Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – Hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä. Teoksessa: (koonneet) Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna: *Työ Murroksessa*. Työterveyslaitos. 106–134.

Alasuutari, Pertti 2005: Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa: (Toim.) Räsänen, Pekka; Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri: *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. PS-kustannus, Juva. 15–28.

Alasuutari, Pertti 1993: *Laadullinen tutkimus*. Vastapaino, Tampere.

Alasuutari, Pertti 1986: *Työmiehen elämäntarina ja alkoholismi: tutkimus alkoholismin suhteesta emokulttuuriin*. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Sarja A, Tutkimuksia 9.

Ampuja, Outi 2011: *Kun jotain sattuu. Palo- ja pelastustoimi Helsingissä 150 vuotta*. Helsingin kaupungin pelastuslaitos. Helsinki.

Arthur, Michael B. & Rousseau, Denise. M. 1996: The boundaryless career as a new employment principle. In Arthur, Michael B. & Rousseau, Denise M. (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organization era*. Oxford University Press, New York. 3–20.

Arthur, Michael B. 2008: *Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry*. Human relations 2008, vol. 61 (2). 163–186.

Arthur, Michael B.; Hall, D.T. & Lawrence, B.S. 1989: *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, New York.

Baigent, Dave 2001: *Gender relations, masculinities and the fire Service: A qualitative study of firefighters' constructions of masculinity during firefighting and in their social relations of work*. Anglia polytechnic university.

Borjas, George J. 2013: *Labour Economics* (sixth edition). McGraw-Hill, New York.

Brandsjö, Kaare 1986: *Brandförsvarets historia, Från stadvakter till räddningstjänst*. Svenska Brandförsvärföreningen. Stocholm.

Cheung, Francis & Wu, Anise M. S. 2013: *Social Identification, Perception of Aging, and Successful Aging in the Workplace*. Journal of Career Development 2013/00. 1–19.

Coffey, Amanda & Atkinson, Paul 1996: *Making Sense of Qualitative Data. Complementary Research Strategies*. Sage Publications, London – New Delhi.

Conway, N. & Briner, R. 2005: *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press, Oxford.

Corneil, Wayne; Beaton, Randal; Murphy, Shirley; Johnson, Clark & Pike, Ken 1999: *Exposure to traumatic incidents and prevalence of posttraumatic stress symptomatology in urban Firefighters in two countries*. Journal of occupational health psychology 1999, vol. 4, No. 2. 131–141.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998: *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.

Eskola, Kaisa 2007: Ikä ja ikäystävällisyys hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä. Teoksessa: Airila, Auli; Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa: *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – Tutkimus hoito, opetus ja pelastusalalla*. Monikko-hanke.

Finn, Mairin & Tinline, Gordon 2011: Improving Well-being at London Fire Brigade. In: (dir) Robertson; Ivan & Cooper, Cary: *Well-being Productivity and Happiness at Work*. Published by Palgrave MacMillan, New York. 168–173.

Forma, Pauli 2010: Johdanto. Teoksessa: Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jaksaminen..* Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010/2, Helsinki. 13–18.

Forma, Pauli; Kaartinen, Risto; Pekka, Toni & Saarinen, Arttu 2010: Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa: Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jaksaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010/2, Helsinki. 31–58.

Granowetter, Mark 1973: *The strength of weak ties*. American journal of sociology 1973, vol. 78 No.6. 1360–1380.

George, Christeen 2009: *The Psychological contract, Managing and developing professional groups*. Open University Press: London.

Gubrium, Jaber, F & Holstein, James, A 2009: *Analyzing narrative reality*. SAGA Publications, Los Angeles.

Guest, David, E 1998: *Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?* Journal of organizational behavior 1998 Vol. 19. 649–664.

Gould, Raija ; Laaksonen, Mikko; Kivekäs, Jukka; Ropponen, Tapio; Kettunen, Seppo; Hannu, Timo; Käppi, Ilkka; Ripatti, Pauliina; Rokkanen, Tanja & Turtiainen, Saija 2014: *Työkyvyttömyyseläkettä edeltävät vaiheet. Asiakirja-aineistoon perustuva tutkimus*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2014/6. Eläketurvakeskus.

Gunz, H. & Peiperl, M. 2007: *Handbook of career studies*. SAGE Publications, Los Angeles.

Haake, Niki 2012: *Töihin poistu! Vakinainen palokunta Hämeenlinnassa 1911–2011*. Kanta-Hämeen pelastuslaitos, Hämeenlinna.

Heikkilä, Tarja 2010: *Tilastollinen tutkimus*. Edita Prima Oy, Helsinki.

Heikkinen, Hannu L. T; Huttunen, Rauno; Niglas, Katrin & Tynjälä, Päivi 2005: *Kartta kasvatustieteen maastosta*. Kasvatus 2005/5. 340–354.

Heiskala, Risto 2007: Mitä elämänviivametodista ja Proppin juonirakennemallista edelleen voitaisiin oppia? Teoksessa: (toim.) Aro, Jari & Heiskala, Risto: *Kulttuuri, tutkimus, metodi*. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Verkkojulkaisusarja A1. Tampereen yliopisto. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65384/kulttuuri_tutkimus_metodi_2007.pdf?sequence=2 [Luettu 23.10.2014].

Hyvärinen, Maatti & Löyttyniemi, Varpu 2005: Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori Johanna & Tiittula Liisa (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino, Tampere. 189–222.

Häkkinen, Sami 2010: *Pelastustoimen tutkimuksen ja kehittämisen mitattavuus*. Suomen Palopäällystöliitto, Helsinki.

Hänninen, Vilma 2000: *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampereen yliopiston Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Tampere.

Härkäpää, Nils 1961: *Helsingin palotoimen historia*. Helsingin kaupungin julkaisuja (1961) N:o 11.

Hätinen, Esko 2013: Pelastuslaitosten henkilöstökertomus vuodelta 2010. Teoksessa: Mankkinen, Teija (toim.) *Analyysi suomalaisen pelastustoimen nykytilasta. Pelastustoimen tilinpäätös*. Suomen pelastusalan keskusjärjestö (SPEK), Tampere. 211–241.

Ilmarinen, Juhani 2005: *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos Sosiaali- ja terveysministeriö. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Inkson, Kerr & King, Zella 2011: *Contested terrain in careers: A psychological contract model*. Human Relations 2011, Vol. 64 (1). 37–57.

Jaakkola, Lauri 2008: *pelastustoimen organisaatiokulttuuri – mallia Jukolan veljeksiltä?* Pro gradu – tutkielma Turun yliopisto Kasvatustieteen laitos. Kasvatustiede.

Jokiranta, Harri 2003: *Se on miehen elämää. Maaseudulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa*. Akateeminen väitöskirja Tampereen yliopisto yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Acta Universitatis Tamperensis 966, Tampere.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto 2007: *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY, Helsinki.

Järvensivu, Anu 2010: *Tapaus Työelämä, ja voiko sitä muuttaa?* Tampere university press, Tampere.

Kaarninen, Pekka 1998: *"Ja sitten lähdettiin" Tampereen kaupungin vakinaisen palokunnan 100 toiminnan vuotta.*

Kallio, Olavi & Tolppi, Reijo 2012: *Alueellinen pelastustoimi seitsemän toimintavuoden jälkeen – Muutoksia ja kokemuksia aluepelastuksesta 2004–2010.* Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

Kaukonen, Esko 1998: *Palomiesten ammatilliset arvostukset. Peruskouluttamattomien ja peruskoulutettujen palomiesten arvostusten vertailu.* Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia. Helsingin yliopisto, Helsinki.

Kauppinen, Kaisa 2007: Ikä, ikääntyminen ja sukupolvien välinen vuoropuhelu. Teoksessa: (toim.) Airila, Auli; Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla.* Helsinki. 13–19.

Kautto, Mikko 2010: Saate. Teoksessa: (toim.) Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli *Työolot ja työssä jaksaminen.* Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010/2, Helsinki.

Kirves, Kaisa 2013: *Määrälliseen aineistoon perustuvien tutkielmien menetelmäopas.* Tampereen yliopisto, YKY, psykologia. <http://www.uta.fi/yky/psy/kaytannot/index/Menetelmaopas%202013-1.pdf> [Luettu 22.10.2014].

Kuula, Arja 2006: *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys.* Vastapaino, Tampere.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2014: *Työolojen muutokset 1977–2013.* Tilastokeskus, Helsinki. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ymv_197713_2014_12309_net.pdf [Luettu 1.12.2014].

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008: *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008.* Tilastokeskus, Helsinki. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf [Luettu 13.10.2014].

Leinonen, Taina; Sirniö, Outi; Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka 2011: Eriarvoisesti työkyvyttömyyseläkkeelle. Teoksessa: (toim.). Pietikäinen, Petteri: *Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus.* Gaudeamus, Helsinki. 30–44.

Leppäkoski, Ulla-Maija 2009: *Pelastajien urapolut ja niihin vaikuttavat tekijät pelastuslaitoksilla: Case: Satakunnan pelastuslaitos.* Pro gradu -työ : Tampereen yliopisto, johtamistieteiden laitos, hallintotiede.

Leppäkoski, Ulla-Maija 2008: *Palomiehestä pelastajaksi: monimuotoisuuden johtaminen ja ikäjohtaminen avaimina pelastustoimen toimintakulttuurin muutokseen.* Pro gradu -työ : Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos, kasvatustiede.

Levinson, Daniel J. 1978 (1985): *The seasons of a man's life.* Knopf, New York.

Lindberg, Ann-Sofie & Malm, Christer 2011: *Brandmannens fysiska förmåga.* Delrapport 3- fysiska gränsvärden. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

Lusa, Sirpa; Wikström, Miia; Punakallio, Anne; Lindholm, Harri & Luukkonen, Ritva 2010: *FireFit - Pelastajien hyvä fyysisen toimintakyvyn arviointikäytäntö Kehittämishanke* (2. vaihe). Loppuraportti. Työterveyslaitos.

Lusa, Sirpa 1994: *Job Demands and Assessment of the Physical Work Capacity of Fire Fighters*. Studies in sport, physical education and health 33. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Lusa, Sirpa; Nygård, Clas-Håkan; Härmä, Mikko & Louhevaara, Veikko 1989: *Liikunnan vaikutukset palomiesten toimintakykyyn ja elpyminen 24 tunnin työvuorojärjestelmässä*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Malm, Christer; Lindberg, Ann-Sofie & Stene, F 2005: *Brandmannens fysiska förmåga*. Delrapport 2-fysiologiska tester. Karlstad räddningsverket.

Mankinen, Teija & Vänskä, Pekka 2013: Pelastustoimen järjestelmän kuvaus. Teoksessa: Mankinen, Teija (toim.) *Analyysi suomalaisen pelastustoimen nykytilasta. Pelastustoimen tilinpäätös*. Suomen pelastusalan keskusjärjestö (SPEK), Tampere. 14–29.

Mankinen, Teija 2011: *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana*. Tampereen yliopisto, Tampere.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla 2005 (2008): Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa: (toim.) Kinnunen, Ulla; Feldt, Taru & Mauno, Saija : *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Juva. 167–200.

Metsämuuronen, Jari 2008: *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. 2. korjattu painos. International Methelp, Helsinki.

Metsämuuronen, Jari 2001: *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. Metodologia –sarja 1.

Myllyniemi, Pekka 1998: *Palo- ja pelastushenkilöstön työoloja, työn erityistä luonnetta ja eläketurvaa selvittävän työryhmän raportti*. Suomen kuntaliitto, Helsinki.

Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C. 2009: *Age, work experience and the psychological contract*. Journal of Organization Behavior. 2009, vol. 30. 1053–1075.

Niiniluoto, Ilkka 1980 (1998): *Johdatus tieteen filosofiaan. Käsitteet ja teorian muodostus*. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.

Nuoreva, Vilho 1980: *Suomen palontorjunnan historia*. Kotimaankirja Oy, Helsinki.

Nyström; Samu 2005: *Stadin tabis sata vuotta*. Helsingin pelastuslaitoksen ensihoito- ja sairaankuljetustoiminta 1905–2005. Helsingin pelastuslaitos. Helsinki.

Pietikäinen, Petteri 2011: Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa: (toim.) Pietikäinen, Petteri: *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki. 7–18.

Punakallio, Anne & Lusa, Sirpa 2011: *Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: 13 vuoden seuranta tutkimus*. Loppuraportti. Työterveyslaitos.

- Punakallio, Anne 2004: *Balance abilities of workers in physically demanding jobs with special reference to firefighters of different ages*. Kuopion yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, väitöskirja.
- Rahkonen, Ossi; Laaksonen, Mikko; Lallukka, Tea & Lahelma, Eero 2011: Työolot ja terveys – onko ruumiillisella työllä enää merkitystä?. Teoksessa: (toim.) Pietikäinen, P *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki. 21–29.
- Robinson, Sandra L. & Rousseau Denise M Teoksessa 1994: *Violating the psychological contract. Not the exception but the norm*. Journal of Organization behavior 1994, vol. 15. 245–259.
- Robinson, Sandra L. 1996: *Trust and Breach of the Psychological Contract*. Administrative Science Quarterly 1996, vol. 41, No. 4. 574–599.
- Robson, Sean M.; Hansson Robert O.; Abalos, Anthony & Booth, Melissa 2006: *Successful Aging, Criteria for Aging Well in the Workplace*. Journal of Career Development. 2006, vol. 33(2). 156–177.
- Rousseau, Denise, M. 1996: *Changing the deal while keeping the people*. Academy of Management executive 1996, vol 10, No 1. 50–59.
- Rousseau, Denise, M. 1995: *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. SAGA Publications, London.
- Rita, Hannu; Töttö, Pertti & Alastalo, Marja 2008: *Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100% olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkinta*. Janus 2008, vol. 16 (1). 72–80.
- Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla 2009: *Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö?* Työelämän tutkimus 2009, 2/4. 117–123.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010: *Haastattelun analyysin vaiheet*. Teoksessa: (toim.) Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. Vastapaino, Tampere. 9–34.
- Räsänen, Pekka; Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri 2005: Johdanto. Teoksessa: (Toim.) Räsänen, Pekka; Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (2005): *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. PS-kustannus, Juva. 9–12.
- Räsänen, Pekka 2005: Havaintojen mittaus ja aineistojen jäsentämisen metodologia. Teoksessa: (Toim.) Räsänen, Pekka; Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (2005): *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. PS-kustannus, Juva. 85–102.
- Salli, Jukka 2013: Pelastustoimen toimintatilastot vuosina 2010–2011. Teoksessa: Mankkinen, Teija (toim.) *Analyysi suomalaisen pelastustoimen nykytilasta. Pelastustoimen tilinpäätös*. Suomen pelastusalan keskusjärjestö (SPEK), Tampere. 30–67.
- Salokangas, T.; Vuori, J.; Huuhtanen P. 2005: *Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen*. Työ ja ihminen 2005, 19:3. 307–325.
- Saari, Tiina 2014: *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere university press, Tampere.
- Savinen, Jorma 1986: *Valtion palo-opisto 1935–1985*, Loimaa.

Sennett, Richard 2002: *Työn uusi järjestys. Eli miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Vastapaino, Tampere.

Siltala, Juha 2004: *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Otava. Keuruu.

Suikkari, Risto 2007: *Paloturvallisuus ja kaupunkipalot Suomen puukaupungeissa. Historiasta nykypäivään*. Oulun yliopisto, Arkkitehtuurin osasto, julkaisu A 42, Oulu.

Sullivan, Sherry E. 1999: *The changing nature of careers: a review research agenda*. Journal of Management 1999, vol 25, No 3, 457–484.

Super Donald E. 1957: *The psychology of careers*. Harper & Row Publishers, New York and Evanston.

Syrjälä, leena; Ahonen, Sirkka, Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo 1994: *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Kirjaytmä, oy, Helsinki.

Takala, Mervi; Karisalmi, Seppo & Tuominen, Eila 2010: Tutkimuskatsaus. Teoksessa: (toim.) Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli *Työolot ja työssä jaksaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010, Helsinki. 19–30.

Tolppi, Reijo 2001: *Nokiherroista palopäälliköksi. Tutkimus palopäälliköiden ammattikunnan kehityksestä ja erityisesti nykytilasta professioteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna*. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki.

Tuominen, Eila; Takala, Mervi; Ahonen, Kati & Karisalmi, Seppo 2010: Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa: Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jaksaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2010, Helsinki. 91–132.

Törrönen, Jukka 2005: Puhetapoja analysoimassa. Rajankäyntiä kriittisen diskurssianalyysin ja semiootisen sosiologian välillä. Teoksessa: (Toim.) Räsänen, Pekka; Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (2005): *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. PS-kustannus, Juva. 139–162.

Töttö, Martti 2012: *Paljonko on paljon? Luvuilla argumentoinnista empiirisessä tutkimuksessa*. Vastapaino, Tampere.

Vuori, Jukka 2011: Valinnat ja voimavarat – Kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa: Pietikäinen, Petteri (toim.) *Työstä, Jouta ja jaks, Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Gaudeamus, Helsinki. 121–132.

Väänänen-Tomppo, Irma 2010: Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa: Tuominen, Eila Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) *Työolot ja työssä jaksaminen*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010/2. Helsinki. 59–90.

Lait ja asetukset:

Palo ja pelastustoimilaki 559/1975

Pelastustoimilaki 1999/561

Laki pelastustoimen alueellistamisesta 1214/2001

Pelastuslaki 379/2011

Työterveyshuoltolaki 2001/1383

Muut lähteet:

Eduskunnan hallintovaliokunnan mietintö 41/2010

Eläketurvakeskus (päiväys puuttuu): Eläkeuudistus.fi -sivusto
www.eläkeuudistus.fi/media/linkkitiedostot/sopimus-vuoden-2017-tyoeläkeuudistukseksi.pdf [Luettu 28.10.2014].

Helsingin Sanomat 30.10.2014.

KvaliMOTV: Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> [Luettu 12.10.2014].

KvantiMOTV: KvantiMOTVV SPSS-oppimisympäristö.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/logregressio/harjoitus1.html> [Luettu 3.9.2014].

MSB: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap Library Portal.
<http://websok.mikromarc.se/Mikromarc3/web/default.aspx?db=msb&unit=7976> [Luettu 20.10.2014].

Pelastuslaitosten joustavat työurat 2012:
<http://www.turku.fi/public/download.aspx?ID=201189&GUID=%7BCFEDBACB-15F5-42C8-86C7-FA62AFD28928%7D> [Luettu 3.7.2014].

Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn loppuraportti MIF (julkaisematon).

Pelastuslaitosten työurat loppuraportti 2014. Pelastustoimen työhyvinvoinnin yhteistyöelin Työuria kehittävä alatyöryhmä.

Pelastustieto 2014/8 *Sankarieläke ei auta palomiehiä*. s. 8–11.

Pelastustoimen taskutilasto 2009–2013: Pelastusopiston julkaisuja. D-sarja, Muut 1/2014.

PETU-ohjelma, Pelastustoimen tutkimusohjelma (PETU) 2011–2015. Tarkempia julkaisutietoja ei saatavilla. Lähde luettavissa osoitteessa: http://www.pelastusopisto.fi/download/42193_PETU2011-2015.pdf [Luettu 30.10.2014].

Sisäministeriö 2014a: Mediatiedote 26.3.2014. Pelastustoimen uudistus toteutetaan nykyisellä aluejaolla.
http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/1/1/pelastustoimen_uudistus_toteutetaan_nykyisella_aluejaolla_52474 [Luettu 25.8.2014].

Sisäministeriö 2014b: Pelastustoimen tutkimus- ja kehittämistoiminnan selvitys. Sisäministeriön julkaisuja 2014/17.

Sisäministeriö 2013: Mediatiedote 23.12.2013. Sisäministeriö pyytää kunnilta lausuntoa uudesta pelastustoimen aluejaosta.

http://www.intermin.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/1/1/sisaministerio_pyytaa_kunnilta_lausuntoa_uudesta_pelastustoimen_aluejaosta [Luettu 25.8.2014].

Sisäasiainministeriö 2010a: *Palomiesten vaihtoehtoiset urapolut*. Loppuraportti. SM:n julkaisuja 42/2009. Porvoo.

Sisäasiainministeriö 2010b: *Asettamispäätös SM040:00/2010*. Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen asettaminen.

Sisäasiainministeriö 2009: *Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke*. Sisäministeriön julkaisuja 39/2009. Porvoo.

Sisäasiainministeriö 2007: *Pelastussukellusohje*. Sisäministeriön julkaisuja 48/2007.

Sisäasiainministeriö 2006: *Pelastushenkilöstön työssä jaksaminen*. Sisäministeriön julkaisuja 1/2006.

Sisäasiainministeriö 2002: *Savusukellusohje*. Sisäministeriö pelastusosasto julkaisuja 2002 A69.

Tarvainen, Simo & Haake, Niki 2014: *Pelastuslaitoksille tehty kysely työurista vuosina 2012–2014*.

Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2012: Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2013, Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos. Helsinki 2013.

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publish/content/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosisikirjat/tilasto_suomen_elakkeensaajista_2012_7.pdf [Luettu 1.12.2014]

Viitasalo, Niina 2014: *Gradun metodikurssi 2014*. Tampereen yliopisto.

Liitteet

LIITE 1 Pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyn lomake 2013

Arvioitava työhyvinvoinnin kohde	Arviointiasteikko				
	5	4	3	2	1
Arvioitava työhyvinvoinnin kohde Vastaa jokaiseen alla olevaan kysymykseen. Vastaustesi anonymiteetti on varmistettu kyselyn jokaisessa vaiheessa. Arvioi alla olevia väittämiä alla olevan asteikon mukaan. Valitse väittämää mielestäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto: 5= täysin samaa mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 2= jokseenkin eri mieltä, 1= täysin eri mieltä					
Turvallisuus ja fyysiset tekijät					
1. Työvälineeni ovat turvalliset (työvälineet, - varusteet ja kalusto)					
2. Työtilat ovat turvalliset ja terveelliset (ergonomia, valot, sisäilma, melu, siisteys)					
3. Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseksi					
4. Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle					
5. Tiedän riittävästi työni vaaratekijöistä					
6. Pelastustehtävissä noudatetaan työsuojelu- ja työturvallisuusmääräyksiä					
7. Ilmoitan havaitsemistani terveyttä ja turvallisuutta vaarantavista tekijöistä esimiehelleni					
8. Tiedän, mistä saan turvallisuuteen liittyvää tietoa työpaikallani					
Oman työn hallinta					
9. Koen osaavani työni (osaaminen, kyvyt ja työni tavoitteet vastaavat toisiaan)					
10. Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon					
11. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani					
12. Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen.					
13. Olen saanut työnantajaltani ohjausta / tukea työurasuunnittelussa					
14. Minulla on riittävästi lepo- ja palautumisaikaa päivittäin					
15. Olen tyytyväinen työaikaani.					
16. Harkitsen työpaikan tai ammatinvaihtoa					
17. Minulla on usein tunne, että en ehdi tehdä kaikkia töitäni					
18. Minulla on vaikeuksia sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämää					
19. Tiedän miten oma työni/pelastuslaitos tulee kehittymään tulevaisuudessa					
20. Esitän usein ehdotuksia oman työni kehittämiseksi					

Jaksaminen					
21. Minua arvostetaan työyhteisössäni					
22. Saan osakseni tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua					
23. Työssäni on kannustava ilmapiiri ja saan rakentavaa palautetta					
24. Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus					
25. Pelastuslaitoksen sisäinen yhteistyö eri yksiköiden ja työvuorojen välillä on toimivaa					
26. Tiedän oman tehtävänkuvani					
27. Minulla ei ole töistäni johtuen vapaa-ajalla tarpeeksi voimia perheelle ja ystävyssuhteille					
28. Tunnen itseni aamulla rasittuneeksi aloittaessani työpäivää					
29. Minulla on työstä aiheutuvia univaikeuksia					
30. Minua on kiusattu työyhteisössäni					
Haastavien tilanteiden kohtaaminen					
31. Tiedän miten toimitaan väkivaltatilanteessa					
32. Olen kohdannut henkistä väkivaltaa työtehtävissä					
33. Olen kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työtehtävissä					
34. Työssä kohtaamani tilanteet ahdistavat minua					
35. Työyhteisö tukee ikävistäkin asioista puhumista (työvuorokeskustelut, defusing, työnohjaus tms.)					
36. Koen tarvitsevani lisää koulutusta väkivalta ja/tai haastavien tilanteiden varalta					
Esimiestoiminta ja johtaminen					
37. Esimieheni kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti					
38. Esimieheni puuttuu välittömästi epäkohtiin niiden ilmaannuttua					
39. Esimieheni perustelee päätökset					
40. Esimieheni huolehtii, että työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista ja sopivat hänen elämäntilanteeseensa					
41. Esimies antaa palautetta työn tuloksista ja tukea työhön liittyvissä kysymyksissä sekä ammatillisessa kehityksessä					
42. Minulla on mahdollisuus palautteen antamiseen esimiehelleni ja myös annan sitä					
43. Esimieheni johtamistyyli on avointa ja oikeudenmukaista					
44. Pelastuslaitoksen johtaminen on avointa ja oikeudenmukaista					
45. Pelastuslaitoksen palkkauksen perusteet ovat tasapuoliset					
46. Tunnen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet ja toimin niiden mukaisesti					
47. Koen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet tärkeiksi					

Lopuksi					
48. Koen, että työnantajani huolehtii hyvinvoinnistani					
49. Pidän itse aktiivisesti huolta kunnostani					
50. Työpaikallani järjestetään työpaikkaliikuntaa säännöllisesti					
51. Olen havainnut työyhteisössäni krapulapäiviä, alkoholin käytöstä johtuvia myöhästymisiä tai päihtyneenä esiintymistä					
52. Työyhteisössäni huolehditaan työntekijöiden perehdyttämisestä					
53. Työyhteisössäni ei ilmene ikään perustuvaa syrjintää ja eriarvoista kohtelua					
Vapaa kenttä/ Mitä muuta haluat sanoa (HUOM! maksimimerkkimäärä 200)					

LIITE 2 Faktorianalyysi

Rotated Component Matrix^a

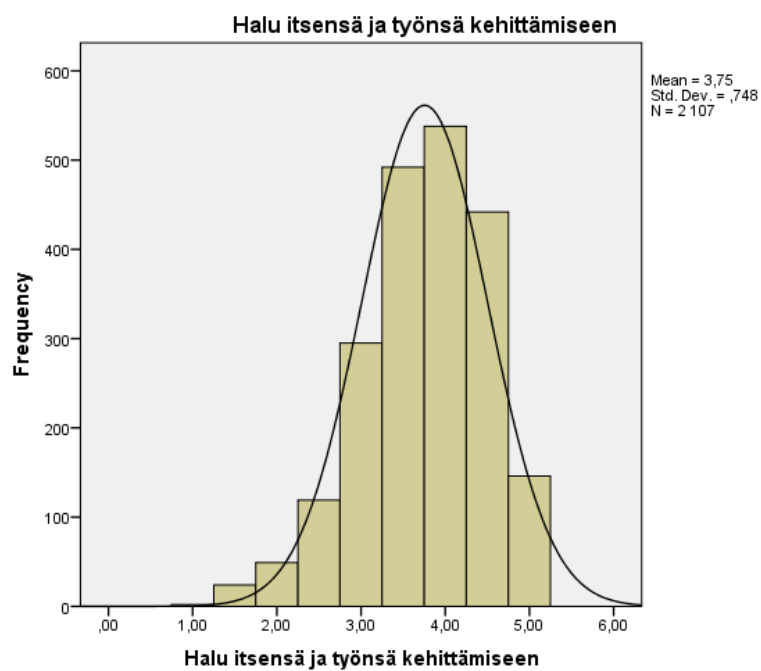
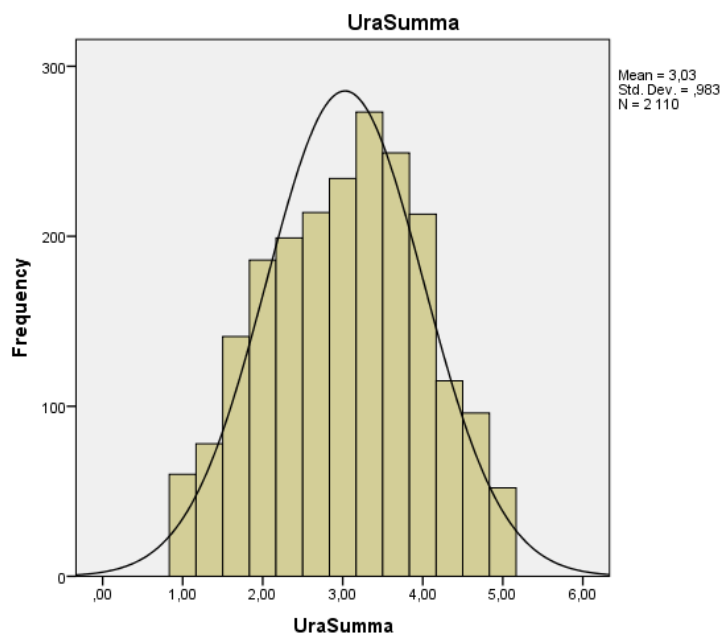
	Component		
	1	2	3
9 Koen osaavani työni (osaaminen, kyvyt ja työni tavoitteet vastaavat toisiaan)		,612	,277
10 Minulla on mahdollisuus osallistua omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon	,787	,149	,140
11 Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ja työuraani	,807	,150	
12 Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen.	,134	,497	,585
13 Olen saanut työnantajaltani ohjausta / tukea työurasuunnittelussa	,807		
20 Esitän usein ehdotuksia oman työni kehittämiseksi			,881
4 Uskon jääväni nykyisistä tehtävistäni terveenä eläkkeelle	,416	,524	-,104
3 Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseksi	,102	,832	
47 Koen pelastuslaitoksen toiminnan yhteiset tavoitteet tärkeiksi	,490	,222	,339
53 Työyhteisössäni ei ilmene ikään perustuvaa syrjintää ja eriarvoista kohtelua	,543	,159	

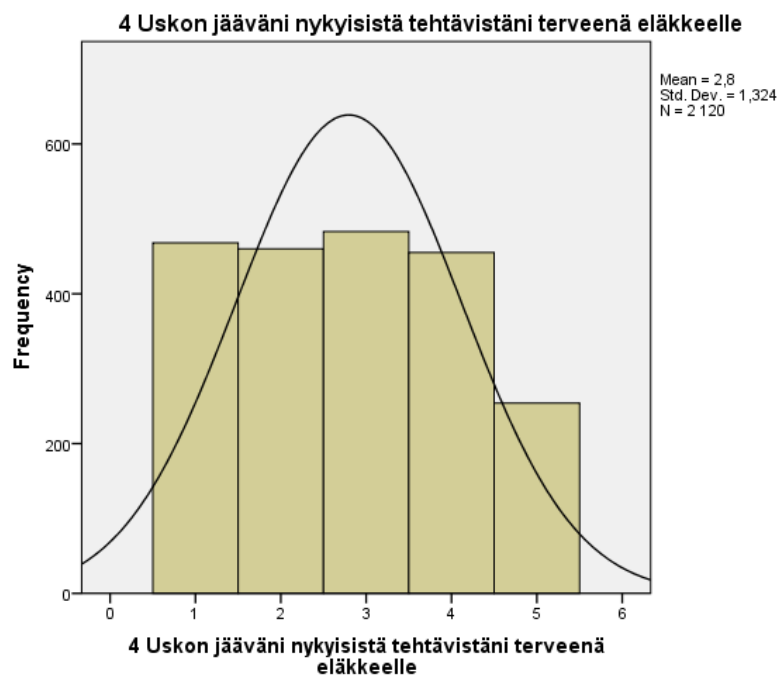
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

LIITE 3 Normaalisuus jakauma summamuuttujista





LIITE 4 Varianssianalyysi työuran kehittymismahdollisuudet ja tuki (UraSumma)

Descriptive Statistics

Dependent Variable: UraSumma

toimiala kolmiluokkaisena Kolmiluokkainen ikämuuttuja muuttujana		Mean	Std. Deviation	N
alle 40 vuotta	pelastustoimi	2,9804	,91846	493
	ensihoitopalvelut	2,8544	,99735	293
	Muut	3,1869	,98456	148
	Total	2,9736	,95947	934
40-49 vuotta	pelastustoimi	2,8817	,94236	355
	ensihoitopalvelut	2,8936	1,00917	94
	Muut	3,3982	1,05396	113
	Total	2,9875	,99675	562
yli 50 vuotta	pelastustoimi	2,9590	,95269	333
	ensihoitopalvelut	3,0606	,90697	33
	Muut	3,4140	1,00773	248
	Total	3,1482	,99606	614
Total	pelastustoimi	2,9447	,93556	1181
	ensihoitopalvelut	2,8794	,99255	420
	Muut	3,3445	1,01460	509
	Total	3,0281	,98278	2110

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: UraSumma

F	df1	df2	Sig.
1,669	8	2101	,101

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + ika3luok + toim3luok + ika3luok * toim3luok

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: UraSumma

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	77,043 ^a	8	9,630	10,323	,000	,038
Intercept	10625,523	1	10625,523	11390,172	,000	,844
ika3luok	3,505	2	1,752	1,878	,153	,002
toim3luok	52,930	2	26,465	28,369	,000	,026
ika3luok * toim3luok	6,581	4	1,645	1,764	,133	,003
Error	1959,955	2101	,933			
Total	21384,667	2110				
Corrected Total	2036,998	2109				

a. R Squared = ,038 (Adjusted R Squared = ,034)

3. toimiala kolmiluokkaisena muuttujana * Kolmiluokkainen ikämuuttuja

Dependent Variable: UraSumma

Dependent Variable: Graaumi

toimiala kolmiluokkaisena		Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
muuttujana	Kolmiluokkainen ikämuuttuja			Lower Bound	Upper Bound
pelastustoiminta	alle 40 vuotta	2,980	,043	2,895	3,066
	40-49 vuotta	2,882	,051	2,781	2,982
	yli 50 vuotta	2,959	,053	2,855	3,063
ensihoitopalvelut	alle 40 vuotta	2,854	,056	2,744	2,965
	40-49 vuotta	2,894	,100	2,698	3,089
	yli 50 vuotta	3,061	,168	2,731	3,390
Muut	alle 40 vuotta	3,187	,079	3,031	3,343
	40-49 vuotta	3,398	,091	3,220	3,576
	yli 50 vuotta	3,414	,061	3,294	3,534

LIITE 5 Varianssianalyysi Halu itsensä ja työnsä kehittämiseen

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Halu itsensä ja työnsä kehittämiseen

toimiala kolmiluokkaisena muuttujana		Mean	Std. Deviation	N
pelastustoiminta	Kolmiluokkainen ikämuuttuja alle 40 vuotta	3,8249	,69350	494
	40-49 vuotta	3,7387	,74530	354
	yli 50 vuotta	3,4666	,81830	329
	Total	3,6988	,75984	1177
ensihoitopalvelut	alle 40 vuotta	3,7918	,72339	293
	40-49 vuotta	3,6737	,76063	95
	yli 50 vuotta	3,6176	,70774	34
	Total	3,7512	,73166	422
Muut	alle 40 vuotta	4,0338	,67678	148
	40-49 vuotta	3,9598	,70436	112
	yli 50 vuotta	3,7681	,73357	248
	Total	3,8878	,71969	508
Total	alle 40 vuotta	3,8476	,70448	935
	40-49 vuotta	3,7718	,74498	561
	yli 50 vuotta	3,5974	,79130	611
	Total	3,7549	,74842	2107

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Halu itsensä ja työnsä
kehittämiseen

F	df1	df2	Sig.
1,569	8	2098	,129

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + toim3luok + ika3luok +
toim3luok * ika3luok

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Halu itsensä ja työnsä kehittämiseen

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	47,789 ^a	8	5,974	11,073	,000
Intercept	16171,971	1	16171,971	29976,449	,000
toim3luok	19,885	2	9,942	18,429	,000
ika3luok	13,282	2	6,641	12,310	,000
toim3luok * ika3luok	1,464	4	,366	,678	,607
Error	1131,848	2098	,539		
Total	30886,250	2107			
Corrected Total	1179,638	2106			

a. R Squared = ,041 (Adjusted R Squared = ,037)

3. toimiala kolmiluokkaisena muuttujana * Kolmiluokkainen ikämuuttuja

Dependent Variable: Halu itsensä ja työnsä kehittämiseen

Dependent Variable: Hauditsenä ja työssä koulutukseen

toimiala kolmiluokkaisena		Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
muuttujana	Kolmiluokkainen ikämuuttuja			Lower Bound	Upper Bound
pelastustoiminta	alle 40 vuotta	3,825	,033	3,760	3,890
	40-49 vuotta	3,739	,039	3,662	3,815
	yli 50 vuotta	3,467	,040	3,387	3,546
ensihoitopalvelut	alle 40 vuotta	3,792	,043	3,708	3,876
	40-49 vuotta	3,674	,075	3,526	3,821
	yli 50 vuotta	3,618	,126	3,371	3,865
Muut	alle 40 vuotta	4,034	,060	3,915	4,152
	40-49 vuotta	3,960	,069	3,824	4,096
	yli 50 vuotta	3,768	,047	3,677	3,860

LIITE 6 Ristiintaulukoinnin Khiin neliö -testi

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	330,709 ^a	8	,000
Likelihood Ratio	323,224	8	,000
Linear-by-Linear Association	241,174	1	,000
N of Valid Cases	2120		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,80.

LIITE 7 Korrelaatio taulukko (logistinen regressioanalyysi):

Correlations

		Pelastuslaitokset verokiryhmittäin	Koul4luok	Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa	Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen	Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseen	UraSumma	Työaika 24- tuntiset ja muut
Pelastuslaitokset verokiryhmittäin	Pearson Correlation	1	,103**	-,025	,035	-,058*	,152**	-,381**
	Sig. (2-tailed)		,000	,396	,233	,047	,000	,000
	N	1188	1188	1184	1178	1185	1181	1188
Koul4luok	Pearson Correlation	,103**	1	,075*	,026	-,044	,059*	-,256**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,375	,131	,042	,000
	N	1188	1188	1184	1178	1185	1181	1188
Harkitsen työpaikan tai ammatin vaihtoa	Pearson Correlation	-,025	,075*	1	-,047	-,075*	-,219**	-,060*
	Sig. (2-tailed)	,396	,010		,111	,010	,000	,040
	N	1184	1184	1184	1174	1182	1177	1184
Minulla on halua itseni ja työurani kehittämiseen	Pearson Correlation	,035	,026	-,047	1	,292**	,215**	-,062*
	Sig. (2-tailed)	,233	,375	,111		,000	,000	,033
	N	1178	1178	1174	1178	1175	1171	1178
Nykyinen fyysinen terveyteni ja kuntoni on riittävän hyvä työni suorittamiseen	Pearson Correlation	-,058*	-,044	-,075*	,292**	1	,157**	,066*
	Sig. (2-tailed)	,047	,131	,010	,000		,000	,022
	N	1185	1185	1182	1175	1185	1178	1185
UraSumma	Pearson Correlation	,152**	,059*	-,219**	,215**	,157**	1	-,143**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	,000	,000	,000		,000
	N	1181	1181	1177	1171	1178	1181	1181
Työaika 24-tuntiset ja muut	Pearson Correlation	-,381**	-,256**	-,060*	-,062*	,066*	-,143**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,040	,033	,022	,000	
	N	1188	1188	1184	1178	1185	1181	1188

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LIITE 8 Haastattelurunko:

Haastattelupohja Pelastuslaitosten työurat

(Niki Haake, pro gradu)

Haastattelun taustatiedot:

Mihin käytetään: Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän yhteistyöelimen työuria pohtivan alatyöryhmän tausta tietona. Niki Haaken pro gradu -tutkielmaan pelastustoimen työurakäytännöistä.

Haastattelussa käytetään puolistrukturoitua "työ"elämäkerta haastattelumetodia.

Haastattelu on vapaamuotoinen "keskustelu", jossa haastateltava kuvaa työuraansa ja siihen vaikuttaneita tekijöitä, myös työn ulkopuoliset.

Haastateltava piirtää samalla työ(hyvinvointi)historiaansa paperille käyränä, joka osoittaa kyseisen hetken työhyvinvoinnin tason nykyisen kokemuksen perusteella.

Taustakysymykset:

Ikä?

Sukupuoli?

koulutus kaikki (+ korkein)

Työuraa yhteensä? Työura pelastustoimessa?

Nykyinen työtehtävä?

Harrastukset/kiinnostuksen kohteet?

Haastattelu:

Kuvaa työelämäkertasi ja siihen vaikuttaneita tapahtumia:

- Miten koet urasi muuttuneen ajan saatossa?
- Miten koet työhyvinvointiasi muuttuneen ajan saatossa?
- Miten koet työmotivaatioon muuttuneen ajan saatossa?

Kuvaa työuraprosessin kulku kohdallasi:

- Miten tapahtumat saivat alkunsa?

- Ketkä olivat osallisina prosessiin ja miten prosessi eteni?
- Mitkä olivat kokemuksesi kolmikannasta?
- Mitkä olivat onnistumisen edellytykset/ mitä olisi voitu tehdä toisin?

Kuvaa työnantajan ja itsesi välisen vastavuoroisuuden kehittyneen ajan saatossa:

- Osaaminen?
- Miten koet työn vaatimusten muuttuneen ajan saatossa?
- Millaiset olivat odotuksesi työurastasi tullessasi pelastusalalle? Entä nyt?
- Millaiset tekijät ovat parantaneet haluasi työskennellä pelastustoimessa myös tulevaisuudessa?
- Mitä työnantaja sinulta odottaa? Mitä odotat työnantajalta?
- Millaiset tekijät ovat parantaneet haluasi jatkaa työelämässä yleensä?

LIITE 9 Tutkimussuostumus:

Tutkimussuostumus

Olen saanut tietoa Pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen ja sen alatyöryhmän työskentelystä sekä Niki Haaken pro gradu tutkielmasta aiheesta *Pelastuslaitosten työurat* sekä näiden tavoitteista. Minulle on luvattu, että haastatteluissa esille tulevia seikkoja käsitellään seuraavasti:

1. Haastatteluissa esille tulevat seikat raportoidaan tutkimusjulkaisuissa/loppuraportissa tavalla, jossa minua ei voi tunnistaa.
2. Salassapito turvataan niin, että haastatteluaineistoa käsittelevät allekirjoittavat vaitiolositoumuksen.
3. Haastattelut kirjataan tekstitiedostoiksi ja siinä yhteydessä nimeäni ei esitetä, vaan nimet koodataan.
4. Haastatteluaineisto säilytetään lukitussa tilassa.
5. Haastatteluja sekä niistä kirjattuja tekstitiedostoja käytetään yllä mainitun tutkimuksen päätyttyä vain tieteellisessä tutkimuksessa ja koulutuksessa.

Tämä sopimus toimitetaan kolmena kappaleena, joista yksi jää allekirjoittaneelle, yksi Niki Haakelle ja yksi sisäministeriön pelastusosastolle.

Annan luvan käyttää työtäni koskevaa tutkimuksen aikana taltioitua haastatteluaineistoa: tutkimusjulkaisuissa, esityksissä ja koulutuksessa.

Päiväys

Allekirjoitus

Nimen selvennys